

CRISTIANE GISELE GOMES PEREIRA

A IMPORTÂNCIA DOS FUNDOS DE PENSÃO E SUA TRANSPARÊNCIA

Monografia apresentada ao Programa do Curso de Pós-Graduação do Departamento de Contabilidade do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito para obtenção do título de especialista em Controladoria.

Orientador: Prof. Dr. Vicente Pacheco

CURITIBA

2007

RESUMO

PEREIRA, Cristiane Gisele Gomes. **A importância dos fundos de pensão e sua transparência.** Essa monografia apresenta um estudo de caso desde o envelhecimento do país, o histórico da previdência e a transparência dos fundos de pensão no Brasil. Os dados e projeções do crescimento da população idosa demonstram um desequilíbrio na aposentadoria oficial e em alguns fundos de pensão no Brasil, ou seja, mais aposentados do que pessoas trabalhando. Os idosos pobres continuam trabalhando ou tem grandes barreiras no mercado de trabalho dependendo somente da baixa aposentadoria. O objetivo é demonstrar como os Fundos de Pensão tem um papel importante para as empresas e seus funcionários desde a motivação e desempenho nas atividades. O estudo comprova a hipótese de que são importantes as empresas incentivarem a uma previdência complementar para melhorar a renda dos futuros aposentados e que há possibilidade de um equilíbrio no patrimônio previdenciário se houver uma ótima administração. E também a história de um fundo de pensão no Paraná, o Funbep, demonstrando o seu desempenho na sua gestão em 2005. A patrocinadora do Funbep desde 2000, o Banco Itaú S.A., tem a preocupação na gestão dos recursos e transmitir aos seus participantes de forma clara todos os acontecimentos.

Palavras-chave: investimento, desequilíbrio, gestão, desempenho e contribuição.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	v
LISTA DE SIGLAS	vi
1 INTRODUÇÃO	1
1.1 TEMA.....	1
1.2 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA	1
1.3 OBJETIVO GERAL	2
1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	2
1.5 JUSTIFICATIVA.....	3
1.6 REFERENCIAL TEÓRICO.....	4
1.7 METODOLOGIA	5
2 TRANSIÇÃO DEMOGRÁFICA	6
2.1 O ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO	6
2.2 O IDOSO APOSENTADO QUE TRABALHA	8
2.3 A CRIANÇA QUE VIVERÁ 120 ANOS JÁ NASCEU	9
2.4 POR QUE PENSAR NA APOSENTADORIA?	10
3 A PREVIDÊNCIA BRASILEIRA	12
3.1 HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL.....	12
3.2 O REGIME PREVIDENCIÁRIO DO BRASIL	15
3.3 CRISE NA PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	17
3.4 A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	18
3.5 DEFINIÇÃO E OBJETIVOS DOS FUNDOS DE PENSÃO	20
3.6 HISTÓRICO DOS FUNDOS DE PENSÃO	25
3.7 MODELOS DE PLANOS DE BENEFÍCIOS	28
3.8 QUESTÕES TÉCNICAS LIGADAS À PREVIDÊNCIA.....	29
3.9 A QUALIDADE DE VIDA ATRAVÉS DA APOSENTADORIA	35
4 FUNCIONAMENTO DO FUNDO DE PENSÃO – FUNBEP	37
4.1 HISTÓRIA DO FUNDO DE PENSÃO	37
4.2 GESTÃO DO FUNDO DE PENSÃO	39
4.2.1 Missão.....	39
4.2.2 Relações com a Patrocinadora	40
4.2.3 Relações com os Participantes.....	40
4.2.4 Postura.....	40

4.2.5 Gestão	41
4.2.6 Procedimentos	44
4.2.7 Controle	46
4.3 CONTROLE DOS INVESTIMENTOS EM 2005.....	47
5 CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS	54

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – BRASIL: PROPORÇÃO DE IDOSOS E RENDIMENTO MÉDIO NAS CATEGORIAS DE RENDA POR SEXO – 2002	8
TABELA 2 – COMPOSIÇÃO DOS INVESTIMENTOS (R\$ MILHÕES).....	48
TABELA 3 – ENQUADRAMENTO DOS RECURSOS GARANTIDORES	48
TABELA 4 – EQUILÍBRIO TÉCNICO (R\$ MILHÕES).....	49
TABELA 5 – RENTABILIDADE.....	50
TABELA 6 – TIPO DE BENEFÍCIO.....	50
TABELA 7 – RANKING DOS INVESTIMENTOS	51

LISTA DE SIGLAS

ABRAPP	– Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada
SPC	– Secretaria de Previdência Complementar
MPAS	– Ministério da Previdência e Assistência Social
EFPP	– Entidade Fechada de Previdência Privada
EAPP	– Entidade Aberta de Previdência Privada
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	– Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PIB	– Produto Interno Bruto
INSS	– Instituto Nacional de Seguridade Social
ONU	– Organização das Nações Unidas
IAPAS	– Instituto de Administração da Previdência e Assistência Social
INPS	– Instituto Nacional de Previdência Social
IAP'S	– Instituto de Aposentadoria e Pensões
INAMPS	– Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social
PGBL	– Plano Gerador de Benefícios Livre
SPC	– Secretaria de Previdência Complementar
FUNBEP	– Fundo de Pensão Multipatrocinado

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA

O presente trabalho tem como tema a importância dos fundos de pensão na economia do país e a transparência na sua gestão.

1.2 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA

O sistema oficial no Brasil não tem sido capaz de garantir aos trabalhadores a proteção da sua qualidade de vida durante a aposentadoria resultando muitas vezes do idoso continuar a trabalhar, com menores oportunidades pelo motivo do preconceito da idade. Um dos problemas que atinge o mundo o aumento da população dos idosos, pois no Brasil dependemos da classe trabalhadora atual para o pagamento aos aposentados e benefícios.

A população de idosos representa um contingente de quase 15 milhões de pessoas com 60 anos ou mais de idade (8,6% da população brasileira). As mulheres são maiorias, 8,9 milhões (62,4%) dos idosos são responsáveis pelos domicílios e têm, em média, 69 anos de idade e 3,4 anos de estudo. Com um rendimento médio de R\$ 657, 00 o idoso ocupa um papel de destaque na sociedade brasileira.¹

Além do desequilíbrio da dívida pública estimado o déficit de R\$ 43 bilhões em 2006, necessitando da reforma da Previdência, deixando o desconforto para os futuros aposentados pela previdência social devido o aumento de idade para se aposentar conforme a expectativa de vida e diminuição do valor dos benefícios.

Os brasileiros que não são participantes dos fundos de pensão terão que depender exclusivamente da Previdência Social, atualmente o Inss paga um benefício médio que não vai além de R\$ 446,00.

O brasileiro não tem o hábito de poupar pela baixa renda ou pela própria cultura, portanto os meios de comunicação com o apoio de o governo incentivar as empresas em aderir o plano previdenciário em fundo de pensão esclarecendo aos trabalhadores todas as dúvidas.

A transparência na gestão dos fundos de pensão conforme o seu expressivo volume financeiro de longo prazo, administrados pelos fundos de pensão são alvos

¹ www.mpas.gov.br.

de injustiças e equívocos conceituais a respeito de suas operações. Os novos controles estabelecidos pelo órgão regulador tiveram uma grande melhora.

Os fundos de pensão não possuem fins lucrativos, mas esquecem na sua gestão de tratar os participantes como seus clientes. Conforme a pesquisa feita pela ABRAPP, enquanto 92% dos dirigentes das entidades conhecem bem as regras do plano de previdência, apenas 10% dos participantes teriam o mesmo grau de conhecimento. A diferença entre os percentuais revela a necessidade urgente de uma comunicação mais efetiva das entidades com seus participantes.

É relevante a existência das normas e rotinas de prevenção e combate a lavagem de dinheiro que devem ser observados e fiscalizados com o objetivo de salvaguardar o patrimônio dos participantes.

Previdência é um assunto complexo, gerando dúvidas. A dúvida não esclarecida deixa as pessoas inseguras. E pessoa insegura tem medo de tomar decisões.

A comunicação esclarecendo as dúvidas transforma em credibilidade e o medo em segurança.

1.3 OBJETIVO GERAL

O objetivo da pesquisa é procurar traduzir os dados facilitando o entendimento dos interessados relativo os fundos de pensão desde a sua história até o exemplo de um fundo de pensão, o Funbep, demonstrando sua transparência com os aposentados e participantes do plano.

1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO

O objetivo de pesquisar sobre os fundos de pensão e sua importância na economia do país seria para mostrar que através da poupança formada pelos planos contribui para a geração de um círculo virtuoso na economia. Essa poupança, como fonte de recursos para investimento gera o desenvolvimento e cria condições para o aumento da renda das pessoas. Aumentando a renda, a poupança e o investimento geram um novo ciclo de crescimento econômico.

O objetivo na transparência dos fundos de pensão pretende pesquisar as necessidades para obter uma ótima administração, pois as pessoas participarão de

um plano de previdência complementar quando tiverem forte convicção que receberão de volta, sob forma de benefício. A gestão competente e qualificada do negócio e o trabalho do órgão governamental de normatização e fiscalização contribui para uma visão positiva.

1.5 JUSTIFICATIVA

A história da Previdência Complementar do Brasil esta sendo marcada por grandes mudanças e progresso.

Essa pesquisa é para contribuir aos leitores o conhecimento dos fundos de pensão para obterem o interesse de planejarem o seu futuro com uma qualidade de vida através de uma renda complementado a aposentadoria pelo INSS.

Entre os principais aspectos a destacar o que esta melhorando na transparência dos fundos de pensão ao seu público com todas as informações desde área administrativa, atuarial, contábeis, investimentos e alterações de estatutos ou regulamentos.

O interessante que todas as contribuições dos fundos de pensão através dos investimentos refletem na economia, ou seja, na riqueza do país. É importante destacar que esses investimentos possuem o efeito político colateral de tornar os trabalhadores participantes interessados na economia, no crescimento das empresas e do país, pois são eles os titulares das ações das empresas de que os fundos de pensão participam como grandes formadores de poupança estável e de longo prazo sendo também grandes investidores.

Os fundos de pensão foram criados no Brasil na década de 70, como complementação de aposentadoria dos empregados das empresas estatais e das grandes empresas privadas. Os fundos de pensão são constituídos como entidades fechadas de previdência complementar e atuam como administradores de recurso. Os recursos são aplicados em diversas modalidades de investimentos, em que, futuramente capitalizados, vão lastrear o pagamento de benefícios de complementação de aposentadoria dos participantes dos planos previdenciários.

Os planos de Benefício Diferido, chamados planos BD, dominavam o mercado na década de 80. Neste modelo, a empresa patrocinadora era responsável direta por cobrir qualquer diferença entre o valor necessário para pagamento do benefício ao aposentado ou pensionista. O risco pertencia à empresa patrocinadora,

enquanto o participante aguardava somente receber o benefício no momento apropriado, gerando, assim pouco interesse sobre o funcionamento do plano e sua gestão. As empresas buscaram maneiras de reduzir ou eliminar os riscos atuariais e financeiros de seus planos de previdência do tipo BD e, desde então, vêm migrando para modelos de Contribuição Definida (CD) tanto no exterior quanto no Brasil.

Os planos CD o participante não tem qualquer garantia com relação ao valor do benefício inicial que lhe será pago no futuro, assim a empresa patrocinadora dos riscos de natureza atuarial ou financeira, transferem parte desse risco aos participantes, que passam a contribuir e ser responsáveis diretos pelo próprio futuro.

Nos planos atuais a responsabilidade dos planos é compartilhada. Os participantes precisam ter uma relação ao seu plano e a entidade.

1.6 REFERENCIAL TEÓRICO

Os procedimentos adotados neste trabalho serão realizados uma pesquisa bibliográfica e análise de dados.

O levantamento bibliográfico será analisado ao estudo de trabalhos produzidos por profissionais na área através de revistas, livros, site sob forma de publicações conceituadas na área acadêmica e analisar profundamente as leis relativas os fundos de pensão.

A Lei Complementar nº 3.121/2003, do Conselho Monetário Nacional. “Altera e consolida as normas que estabelecem as diretrizes pertinentes à aplicação dos recursos dos planos de benefícios das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.”

A Lei Complementar nº 109/2001 delegou ao Conselho Monetário Nacional a definição das diretrizes para a aplicação dos recursos correspondentes às reservas, às provisões e aos fundos das EFPC.²

Aplicar, segundo Luiz Fernando Rudge, é:

- a) “compra de título e valores mobiliários, com objetivo de auferir rendimentos ou ganhos de capital;
- b) investimentos de recursos financeiros;

² LC nº 109/2001, artigo 9º.

c) emprego de capital em títulos para produzir juros ou conservar o seu padrão aquisitivo”.³

Portanto, uma operação dessa natureza é resultante de uma decisão administrativa necessitando não apenas de órgãos que fiscaliza, e sim conseguir interpretar as leis e conseguirem com segurança tomar as decisões concisas.

Com base nos relatos de Tosta de Sá, fica claro o conceito de Previdência Complementar: um sistema de complemento ou suplemento dos benefícios oferecidos pela previdência oficial, administrado por entidades de previdência privadas.

1.7 METODOLOGIA

O método utilizado na pesquisa será bibliográfica histórica, conceitos, vantagens e comparativa.

A monografia terá quatro capítulos, iniciando com a introdução que apresenta o objetivo da pesquisa e os principais problemas da previdência do Brasil.

O segundo capítulo, “Transição Demográfica”, mostra o envelhecimento do país.

No terceiro capítulo, “A Previdência Brasileira” trata da evolução da previdência no Brasil até o surgimento dos fundos de pensão juntamente com seu objetivo e definição.

No quarto capítulo mostra a história e gestão do fundo de pensão no Paraná, o FUNBEP.

E encerrando com a conclusão apresentando a importância das empresas e empregados obterem uma previdência complementar, mas sempre observando sua transparência.

³ RUDGE, Luiz Fernando. **Enfin – Enciclopédia de Finanças**. São Paulo, 2006. p. 23.

2 TRANSIÇÃO DEMOGRÁFICA

Esse capítulo mostra a realidade no Brasil sobre a transição demográfica e como vive o idoso brasileiro.

2.1 O ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO

O conceito de “velhice” para alguns estudiosos, é um termo impreciso, complexo, mas uma realidade cada dia mais presente.

Para enfrentar a situação, é necessário que o Estado se prepare com a devida antecedência e procure melhorar as condições do País para os futuros idosos na aposentadoria.

Para BEAUVOIR “a velhice não é acidente mecânico tal qual a morte, parecendo que cada organismo contém logo de saída sua velhice, consequência inevitável de sua evolução.”⁴

No Brasil teve que adotar uma idade para classificar se a pessoa está idosa, por isso classificam-se idosos a pessoa acima de 60 anos. Cada vez mais vem aumentando o número de brasileiros que chegam lúcidos e saudáveis aos 70, 80 anos de idade, até mais.

O número de idosos no Brasil é um dos maiores do mundo, cerca de 13,5 milhões de pessoas, representam 8% de sua população. Em 20 anos, o País será o sexto no mundo com o maior número de pessoas idosas. O dado serve de alerta para que o governo e a sociedade se preparem para essa nova realidade não tão distante.

O envelhecimento deve ser compreendido em todos os aspectos, ou seja, na sua totalidade, ele tem efeito não só no aspecto biológico, mas também psicológico e sócio cultural.

A velhice, no aspecto biológico se inicia pelo processo de mutação biológica, onde com o decorrer do tempo ocorre um desgaste físico.

⁴ BEAUVOIR, Simone de. **A velhice**: Tradução: Maria Helena Franco Monteiro. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

A qualidade de vida influencia muito na adaptação à velhice, sendo verificado entre as pessoas mais idosas, que tiveram na juventude e maturidade uma vida plena e saudável, maior facilidade em ser feliz durante a etapa da velhice.

Segue abaixo, seis mitos bastante comuns sobre o idoso e as considerações feitas pela Organização Mundial de Saúde:

Mito 1: "A maioria dos idosos vive em países desenvolvidos."

Verdade: Mais de 60% dos idosos pertencem aos países em desenvolvimento, estima-se que o mundo tenha 580 milhões de pessoas da terceira idade, das quais 355 milhões sejam dos países em desenvolvimento.

Mito 2: "Todos os adultos com mais de 65 anos se assemelham."

Verdade: Idosos são um grupo muito diversificado. Envelhecem de forma singular, que depende de numerosos fatores, incluindo suas características, antecedentes étnicos e culturais e o tipo de região em que vivem.

Mito 3: "O homem e mulher envelhecem da mesma forma."

Verdade: O envelhecimento, dependendo do sexo, ocorre distintamente. A mulher aparenta ter uma vantagem biológica principalmente durante a menopausa, quando é protegida de doenças cardíacas por hormônios.

Mito 4: "Pessoas idosas têm saúde frágil."

Verdade: Idosos, em sua grande parte, podem ter boa saúde se buscarem se manter em condições físicas aceitáveis, realizarem atividades diárias e tiverem a oportunidade de desempenhar um papel ativo na comunidade. Desta forma, conseguem ser livres das principais enfermidades crônicas típicas da velhice.

Mito 5: "Idosos já não têm com o que contribuir à sociedade."

Verdade: Velhos podem ter inúmeras maneiras de contribuir para com suas famílias e para com as sociedades e economias nas quais vivem. Pessoas da terceira idade ganham aprendizado ao longo da vida que pode ser aproveitado por gerações mais novas.

Mito 6: "Velhos são uma carga econômica para a sociedade."

Verdade: Pessoas de idade têm capacidade para oferecer várias contribuições para o desenvolvimento econômico de suas sociedades. Investir em populações que envelhecem significa criar programas de aprendizado durante toda a vida; eliminar a discriminação; garantir atenção de saúde adequada para prevenir a pobreza.

2.2 O IDOSO APOSENTADO QUE TRABALHA

As pessoas idosas estão cada vez maiores na população em idade ativa (PIA). Esse efeito demográfico combinado à tendência recente de relativa estabilidade das taxas de atividades dos idosos resulta no crescimento da participação dos trabalhadores acima de 60 anos na força de trabalho brasileira.

“Em várias línguas aposentadoria quer dizer retiro, e no Brasil significa baixo salário ou voltar para manter um padrão de vida com qualidade.”⁵

Na tabela 1, observa-se a proporção de idosos, assim como a média e o desvio dos rendimentos em cada uma das categorias de formação de renda.

TABELA 1 – BRASIL: PROPORÇÃO DE IDOSOS E RENDIMENTO MÉDIO NAS CATEGORIAS DE RENDA POR SEXO – 2002

TIPOS DE RENDIMENTOS	URBANO				RURAL			
	%	Média	Desvio	Número de observações	%	Média	Desvio	Número de observações
Homens								
Trabalho	14,88	798,71	1.666,55	792.748	12,81	366,56	587,89	168.079
Trabalho e Aposentadoria	16,02	1.455,31	2.519,77	853.746	40,68	497,14	674,05	533.644
Todas as Fontes	1,92	3.124,22	3.897,02	102.500	2,87	1.035,27	1.346,04	37.587
Aposentadoria	57,08	622,22	996,89	3.041.989	38,06	255,33	591,32	499.308
Aposentadoria e outros	6,53	1.590,33	223,77	347.931	3,05	705,00	12.410,15	39.960
Outros tipos de rendimentos	2,01	430,35	661,15	107.206	1,20	306,52	432,76	15.759
Trabalho e outros	1,56	1.752,52	2.870,15	83.276	1,33	607,08	721,95	17.559
Total	100,00			5.329.396	100,00			1.311.896
Mulheres								
Trabalho	5,08	493,99	1.655,13	316.542	1,45	226,01	231,46	17.362
Trabalho e Aposentadoria	3,87	829,53	1.162,74	241.177	5,04	349,53	254,38	60.300
Todas as Fontes	1,02	1.397,23	1.807,30	63.605	2,25	593,97	247,18	27.023
Aposentadoria	44,42	349,33	529,64	2.767.247	67,12	210,96	112,66	804.392
Aposentadoria e outros	13,32	887,57	1.066,49	829.736	12,87	453,07	435,31	154.247
Outros tipos de rendimentos	29,50	500,24	851,58	1.838.052	9,83	217,52	125,83	117.852
Trabalho e outros	2,79	660,09	972,36	173.717	1,44	447,74	350,55	17.272
Total	100,00			6.230.076	100,00			1.198.448

Fonte: IBGE/PNAD de 2002.

Observa-se na tabela 1, que 57% dos homens idosos urbanos com renda positiva têm apenas rendimento de aposentadoria, enquanto 15% têm só rendimento do trabalho e 16% acumulam ambos os rendimentos. Para as mulheres, a situação é bem diversa: apenas 5% delas possuem só renda do trabalho e 44% têm renda de

⁵ CAMARANO, Ana Amélia. **Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros**. Rio de Janeiro: IPEA, 1999. p. 52.

aposentadoria. Entretanto na categoria “outros tipos de rendimentos”, cujos rendimentos de pensão são o destaque estão 30% delas e na categoria que acumula rendimentos de aposentadoria e outros tipos, estão 13%.

A distribuição no meio rural é distinta, os homens têm apenas renda do trabalho (13%) ou apenas aposentadoria (38%) do que no meio urbano, mas a maior parte deles (41%) auferem ambos os rendimentos. Entre as mulheres idosas rurais, a percentagem daquelas que recebem só aposentadoria é de 67%. A ampliação da previdência rural após a promulgação na Nova Constituição afetou profundamente o cenário da composição dos rendimentos dos idosos rurais. Dados relativos à PNAD de 1984 mostram que naquele ano 33% dos homens e 11% das mulheres idosas contavam somente com o rendimento do seu trabalho. Em 2002 esses números declinam para 13% e 1%, respectivamente, tendo aumentado a proporção daqueles que acumulam renda do trabalho e de aposentadoria.

A sociedade precisa dos idosos, em vez dele descansar na sua aposentadoria continua trabalhando para manter o bem estar de sua família.

Os idosos elevam a renda familiar, em média o rendimento é de 66,9%, nas famílias em que eles são os chefes, são responsáveis por cerca da renda total.⁶

A tendência de crescimento da participação dos idosos no mercado de trabalho brasileiro e, como conseqüência, a necessidade emprego para essa faixa adulta.

Os idosos mais disponíveis para o trabalho são aqueles mais dependentes do rendimento da atividade econômica: os homens, os negros, os chefes de família, os de menor renda familiar, os não aposentados e os trabalhadores das ocupações manuais. Todavia, são os trabalhadores de maior nível de escolaridade os que encontram a maior probabilidade de se manter ocupados nas idades avançadas.⁷

2.3 A CRIANÇA QUE VIVERÁ 120 ANOS JÁ NASCEU

“A expectativa de vida está crescendo rapidamente no Brasil e, tão importante do que saber o quanto as pessoas estão vivendo a mais, é conhecermos a qualidade desses anos ganhos de acréscimo às nossas existências. Pelas

⁶ TAFNER, Paulo; GIAMBIAGI, Fabio. **Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas**. Rio de Janeiro: IPEA, 2007.

⁷ www.ibge.gov.br.

projeções do IBGE, no ano 2030 os homens poderão estar vivendo, em média, até os 80 anos, dentro de um quadro geral de envelhecimento da população: dados da Divisão de População das Nações Unidas, divulgado na segunda semana de março, mostram que a média de idade no Brasil em 2050 será de 40 anos, com o País deixando para trás a imagem de nação de jovens. Pois bem, se esses números respondem ao aspecto quantitativo da questão, a resposta pelo lado qualitativo pode ser encontrada, por exemplo, junto aos fundos de pensão.”⁸

2.4 POR QUE PENSAR NA APOSENTADORIA?

A resposta é simples: sobreviver e envelhecer com dignidade.

Os jovens acham que ainda é cedo para pensar na velhice e em como sobreviver nessa fase da vida. A tendência é deixar estas preocupações em último plano. Mas a vida passa rápido, e sempre mais preocupados em crescer na carreira, comprar carro, casa, criar filhos e desfrutar a vida, pensam na aposentadoria quando estão se aposentando.

As conquistas materiais são importantes, mas é pensando e agindo assim que podemos nos decepcionar no futuro, quando realmente precisarmos de uma reserva para garantir conforto e tranquilidade.

Os brasileiros com mais de 30 anos, com um pensamento ainda influenciado pelo período de instabilidade econômica, inflação alta, aumento cascata dos salários e dos preços, temos certa dificuldade de pensar em longo prazo.

O quadro para os futuros idosos no país é preocupante, uma pesquisa do IBGE sobre aposentadoria conclui que apenas 1% dos aposentados pela Previdência Social sobrevive com o valor de benefício pago e que os demais dependem de parentes, caridade ou simplesmente continuam trabalhando, descartando o sonho da aposentadoria.

Após a análise desses dados, a cada dia, tem se tornado mais difícil o sustento próprio com a aposentadoria da Previdência Social.

O importante é começar a pensar nisso o mais cedo possível. Não importa o meio, mas é preciso fazer uma reserva financeira para envelhecer com qualidade de

⁸ PIMENTEL, Fernando. A criança que viverá 120 anos nasceu. Revista Gazeta Investe. **Jornal Gazeta Mercantil**, mar. 2007.

vida, sem precisar depender de outras pessoas ou de trabalhar após a aposentadoria.

No próximo capítulo comenta sobre a previdência no Brasil e analisa a importância e vantagens das Entidades Fechadas de Previdência Privada (os fundos de pensão).

3 A PREVIDÊNCIA BRASILEIRA

Este capítulo analisa a evolução da previdência no Brasil e os tipos de sistemas, dando ênfase nas Entidades Fechadas de Previdência Privada (os fundos de pensão) um dos pilares do sistema previdenciário no Brasil.

3.1 HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

A Previdência Social surgiu na metade do século XIX, na Europa e nos Estados Unidos, e simultaneamente no Brasil. Na época do império a primeira linha de proteção da Previdência Social esta datada de 1824, disposta no artigo 179 da Constituição Federal, que tratava de Socorros Públicos. No artigo 75 da Constituição de 1891 vieram a garantir aposentadoria aos servidores públicos para os casos de invalidez.

Em 1923, foi promulgado Decreto nº 4.682/203, conhecido popularmente como “Lei Eloy Chaves”, que determinava um modelo previdenciário destinado a amparar os trabalhadores pela criação de caixas de aposentadoria e pensões para os empregados de determinadas empresas.

Na década de 1930 o sistema previdenciário brasileiro já era baseado nas categorias profissionais, e não mais por empresa, deixando de existir as Caixas de Aposentadorias, que foram substituídas pelos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP), constituídos por autarquias federais.

Na Constituição de 1946 foi expressa pela primeira vez previdência social.

A concessão dos benefícios pelas Caixas de Aposentadorias trazia algumas desigualdades sociais para os trabalhadores, beneficiando apenas algumas classes. Foi promulgada em 1960, a Lei Complementar nº 3.807/60, denominada “Lei Orgânica da Previdência Social”. A LOPS unificou a legislação previdenciária brasileira, que até aquele momento era regida por leis específicas das Caixas de Assistência de cada categoria profissional.

Em 1966, foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que unificou os institutos previdenciários, com exceção dos servidores federais. O INPS garantiu a extensão dos serviços de seguridade social às categorias não cobertas, passando a ser responsável pela concessão de aposentadorias, pensões e

assistência médica aos seus associados e dependentes. Ocorreram algumas inclusões previdenciárias, que seguiram a seguinte cronologia:

- 1971 – trabalhadores rurais (Prorural/Funrural);
- 1972 – empregados domésticos;
- 1973 – autônomos;
- 1974 – maiores de 70 anos e inválidos não segurados;
- 1975 – empregador rural e seus dependentes.

Em 1977, o INPS foi subdividido em cinco institutos da administração pública, visando dotar de maior eficácia o atendimento prestado ao segurado, em razão da segregação das funções.⁹

A promulgação da Constituição de 1988 inseriu a Previdência Social brasileira no capítulo da Seguridade Social. O artigo 201 da Constituição Federal de 1988 tem a seguinte redação:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e atenderá, nos termos da lei a:

- I – cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e de idade avançada;
- II – proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III – proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV – salário família e auxílio reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V – pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependente.

O custeio da seguridade social brasileira é feito, basicamente, a partir da contribuição de participantes e empresas, calculada sobre a folha salarial, COFINS, Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), Contribuição Provisória sobre a Movimentação Financeira (CPMF) e receitas oriundas de concursos de prognósticos.

A situação da Previdência Social no Brasil vem sendo constantemente abordada relacionada a elevados custos operacionais, fraudes, sonegação das contribuições, falta de eficiência no atendimento aos beneficiários e o grande problema deficitário.

⁹ www.mpas.gov.br.

MARTINEZ (1996) afirma que, apesar da existência de controvérsia sobre determinados aspectos acerca da solução para a crise da Previdência Social, existe certo consenso quando se trata de enumerar os principais fatores que inviabilizaram o atual modelo de financiamento, a saber:

- a) o tempo de contribuição para a aposentadoria por tempo de serviço;
- b) a existência de aposentadorias especiais;
- c) a insustentável relação contribuinte/beneficiário;
- d) a falta de segregação entre o custeamento da assistência à saúde e o da previdência;
- e) a excessiva contribuição sobre a folha de salários.

A Previdência Social para alguns pesquisadores possuem a necessidade de mudar o sistema de financiamento atual, no qual geração ativa financia o pagamento de benefícios à população inativa, para um sistema de capitalização, mediante a constituição de fundos formados com recursos arrecadados mensalmente dos contribuintes do sistema.

O sistema de previdência oficial em todo o mundo tem passado por um amplo processo de discussão. A mudança do perfil demográfico populacional tem influenciado negativamente nas questões previdenciárias.

Na obra de WEITRAUB (2003) diz que, “a associação da taxa de fecundidade com a queda da mortalidade e o aumento da longevidade causou um impacto sem precedentes na composição etária da população brasileira”. A evolução da medicina tem ajudado a elevação da expectativa de vida. As fecundidades da população são agravamentos do desequilíbrio do sistema previdenciário.

Conforme os censos demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de natalidade da população brasileira tem sofrido constantes quedas nas últimas décadas.

A baixa adesão dos trabalhadores à Previdência Social obrigatória. Segundo dados do PNAD/IBGE de 2002, cerca de 57% da população brasileira ocupada total está fora do sistema previdenciário, devido a elevada taxa de contribuição imposta às empresas e aos trabalhadores.

Os governantes brasileiros já fizeram algumas reformas para diminuir os problemas da Previdência Social, como: diminuição do teto no regime compulsório de previdência social pública, aumento do prazo de contribuição e da idade mínima

do benefício; unificação das alíquotas de contribuição dos trabalhadores e conseqüente diminuição da contribuição das entidades.

3.2 O REGIME PREVIDENCIÁRIO DO BRASIL

A Estrutura do Sistema de Previdência no Brasil é um sistema integrado, composto por três grandes regimes: o Regime Geral de Previdência Social (INSS), os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos (regimes especiais dos servidores titulares de cargo efetivo) e o Regime de Previdência Complementar.¹⁰

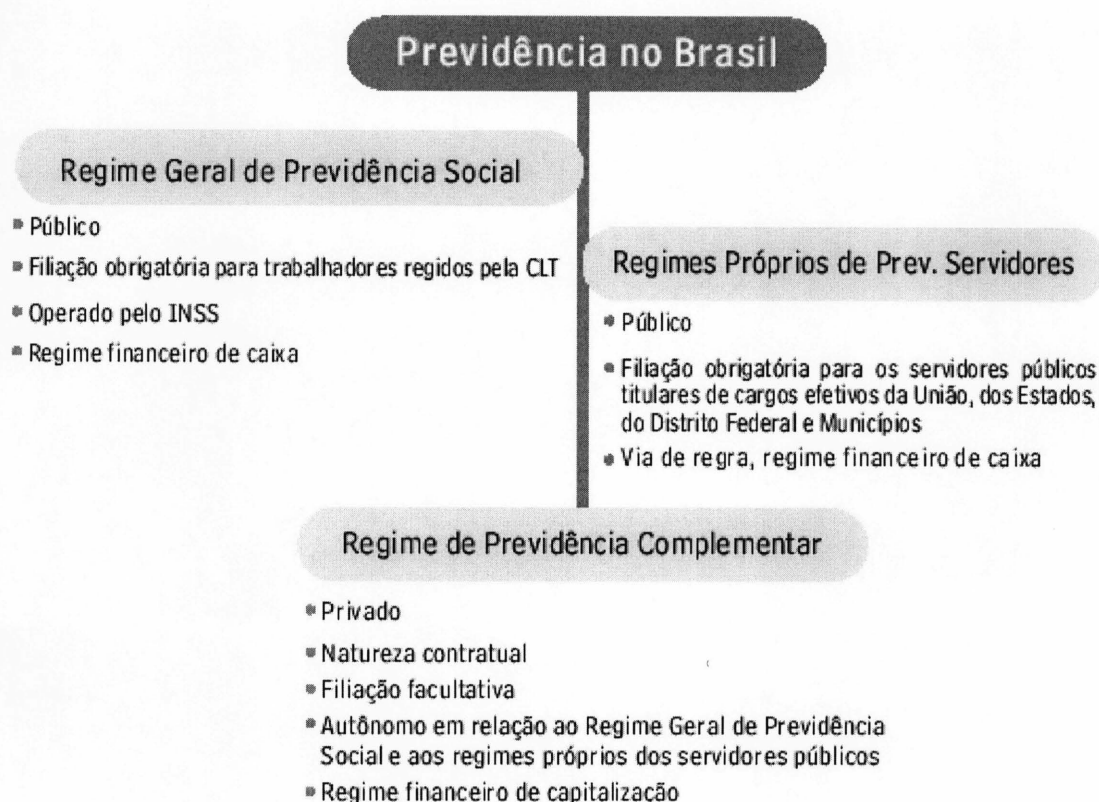
Conforme o Ministério da Previdência Social, os dois primeiros regimes são operados por entidades públicas, de caráter obrigatório para seus respectivos segurados, e via regra se ancora no regime de caixa (uma geração contribui para a outra).

O terceiro regime é a Previdência Complementar tem a finalidade de proporcionar uma proteção previdenciária adicional, de caráter facultativo administrada por entidades fechadas ou abertas de previdência. O regime financeiro é necessariamente o de capitalização.

Em virtude dos problemas vivenciados pela Previdência Social uma fatia considerável de trabalhadores está buscando como alternativa de garantia do seu padrão de vida investir seus recursos nas entidades de Previdência Complementar.

Segue abaixo a Estrutura Geral do Sistema de Previdência no Brasil:

¹⁰ Guia do Participante, Ministério da Previdência Social, p. 8.



FONTE: Guia do Participante. Ministério da Previdência Social/SPC, out. 2005.



FONTE: Guia do Participante. Ministério da Previdência Social/SPC, out. 2005.

3.3 CRISE NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A busca do equilíbrio entre jovens e idosos. Esse é o princípio da Previdência Social no Brasil. Quem continua na ativa é que deve pagar os benefícios de quem não está mais trabalhando. Mas essa relação entre as gerações já não segue o mesmo ritmo. Em 1990, tínhamos 10 milhões de aposentados e pensionistas. Hoje, são 19 milhões.

As projeções mostram que essa é uma tendência irreversível. A diferença entre o número de jovens e o de idosos vai continuar diminuindo. O Brasil já tem 2,3 milhões de pessoas com mais de 80 anos. A estimativa é que, em 2050, elas sejam 13,7 milhões: igual a toda a população da Bahia. Ou seja, além de o número de aposentados aumentarem a cada ano, eles passam a receber o benefício por um tempo maior porque vivem mais.

Em 1940, para cada beneficiário da Previdência, havia 31 contribuintes. Na década de 80, o número caiu para três contribuintes. E hoje a proporção é de menos de dois contribuintes para cada beneficiário. O país vem buscando outras fontes para pagar os benefícios.

A principal fonte de gastos públicos hoje no Brasil é a Previdência Social. São novos impostos que vão sendo criados, todos no intuito de cobrir o déficit público. Até quando assinamos um cheque pagamos a conta da previdência, via CPMF. Mas o que seria uma solução cria outro problema: o peso dos impostos aumenta a informalidade. Cresce o número de empresas e trabalhadores que tentam evitar encargos, como o da Previdência.

Um dos problemas da previdência social é o número de trabalhadores que não contribuem isso é inclusão social.

Outra situação que abalou o equilíbrio das contas da Previdência Social foi que na constituição de 1988 dobrou o valor da aposentadoria de trabalhadores rurais. Eles pesaram na balança porque muitos não contribuía com bem menos do que passaram a receber. Assim, as despesas do INSS não se estabilizaram. O que é arrecadado já não é suficiente para sustentar os benefícios, que hoje consomem cerca de 8% de todas as riquezas produzidas no país. As despesas do INSS quadruplicaram, em termos reais, no período. O que é um indício de que há regras que estão estimulando os gastos a crescerem sem limites.

Segundo José Márcio Camargo, professor da PUC-RJ, o ponto fundamental da crise no financiamento da previdência social brasileira não é o tamanho do déficit,

mas o alto custo do sistema previdenciário. Empresas contribuem, trabalhadores contribuem, uma parte importante de uma série de impostos é destinada a cobrir gastos do sistema e, mesmo assim, há um déficit. Se o país gastasse 2% do PIB com previdência e esses 2% fossem déficit na haveria problema. O problema, é que gastamos 13% do PIB com o sistema, todos pagam caro para cobrir esse custo e ainda assim temos um déficit em torno de 2%.¹¹

3.4 A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

E o Regime Complementar é constituído por:

- a) segmento aberto que se apresenta como aquele operado por sociedades anônimas com fins lucrativas, geralmente seguradoras ou bancos, que oferecem planos individuais e coletivos para atender aos interesses dos indivíduos e cuja ação fiscalizadora é efetuada pelo Ministério da Fazenda, por meio do Conselho Nacional de Seguros Privados e da Superintendência de Seguros Privados e;
- b) segmento fechado que se vale da identidade de grupos organizados, seja por meio do vínculo empregatício ou do associativo, para tornar acessível aos empregados de empresa patrocinadora, ou a membros e associados de entidade classistas ou setoriais instituidora, planos de benefícios de carácter previdenciário e cuja atividade fiscalizadora é operada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, por intermédio do Conselho de Gestão de Previdência Complementar e da Secretaria de Previdência Complementar. Os planos de benefícios da última modalidade de Regime Complementar são administrados por entidades fechadas de previdência complementar, pessoas jurídicas de direito privado, sem finalidade lucrativa, popularmente conhecida como fundos de pensão.¹²

A Previdência Complementar surgiu no Brasil a partir da necessidade que as empresas sentiram em manter o nível de renda dos trabalhadores no fim de sua atividade, em complemento aos benefícios pagos pela Previdência Social.

¹¹ CAMARGO, José Márcio. **Revista da ABRAPP**, n. 326, mar./2007, p. 5.

¹² TROPER, Cyro Goldstein. **Revista Consultor Jurídico**, 13 jul. 2005.

Segundo o livro publicado pela ABRAPP (2005) a poupança previdenciária privada nasceu no Brasil por iniciativa das empresas estatais, que assumiam o papel precursor do programa de modernização da economia brasileira, utilizando os fundos de pensão como ferramenta de sua política de recursos humanos, visando atrair talentos. Na década de 1970, empresas multinacionais que começavam a chegar ao Brasil a cultura de Fundos de Pensão existente em seus países de origem.

Na época, não existia qualquer legislação no Brasil que regulamentasse o sistema de Previdência Complementar, porém algumas empresas, diante de tal carência, já registravam em seus balanços fundos contábeis passivos destinados a arcar com os benefícios futuros de aposentadoria complementar a seus funcionários.

Visando dotar o sistema de normas próprias, em 15 de julho de 1977, foi promulgada a Lei nº 6435/77, iniciando a regulamentação do segmento de Previdência Complementar no Brasil. O Decreto nº 81.240 em janeiro de 1978 regulamento a Lei nº 6.435 para as entidades fechadas de Previdência Complementar. As entidades de previdência complementar foram regulamentadas pelo Decreto nº 81.402, de 23 de fevereiro de 1978.

Em 30 de maio de 2001, foi sancionado pelo Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, a Lei Complementar nº 109/2001 que revogou a Lei nº 6.435/77 como marco legal para Previdência Complementar, ditando as regras gerais que passaram a nortear o funcionamento e o desenvolvimento do sistema de Previdência Privada no Brasil, tanto o aberto quanto o fechado.

A lei mais nova enfatiza os aspectos da fiscalização exercida pelo Estado como o pleno acesso de participantes e assistidos às informações relativas à gestão dos respectivos planos de benefícios, regulamentando o disposto no artigo 202 da Constituição Federal:

“O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizada de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social será facultativo, baseado na constituição de contratado, e regulado por lei complementar.”

As entidades de Previdência Complementar o seu objetivo é de instituir planos privados de concessão de pecúlios ou de rendas e de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social, mediante contribuição de seus participantes, dos respectivos empregadores ou de ambos. A previdência tem que oferecer a renda permanente de subsistência ao trabalhador.

Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC, é a operadora do(s) plano(s) de benefícios, constituída na forma de sociedade civil ou a fundação, estruturada na forma do art. 35 Lei Complementar nº 109/01, sem fins lucrativos, que tenha por objeto operar plano de benefício de caráter previdenciário. Assim, EFPC é a instituição criada para o fim exclusivo de administrar planos de benefícios de natureza previdenciária, patrocinados e/ ou instituídos. As EFPC podem ser qualificadas da seguinte forma:

- a) de acordo com os planos de benefícios que administram:
 - de plano comum, quando administram planos ou conjunto de planos acessíveis ao universo de participantes;
 - de multipiano, quando administram planos ou conjunto de planos para diversos grupos de participantes, com independência patrimonial.
- b) de acordo com seus patrocinadores ou instituidores:
 - singulares, quando estiverem vinculadas a apenas um patrocinador ou instituidor; e
 - multipatrocinadas, quando congregarem mais de um patrocinador ou instituidor.

A criação de uma EFPC está condicionada a motivação do patrocinador ou instituidor em oferecer aos seus empregados ou associados planos de benefícios de natureza previdenciária, razão pela qual são acessíveis, exclusivamente:

- a) aos servidores ou aos empregados dos patrocinadores; e
- b) aos associados ou membros dos instituidores.

Existem condições para constituição de uma EFPC, as quais são devidamente regulamentadas, devendo ser observadas. As suas obrigações é ter informações atuariais, de investimentos e cadastrais/estatísticas/benefícios e contábeis.

3.5 DEFINIÇÃO E OBJETIVOS DOS FUNDOS DE PENSÃO

“É espécie de pecúlio ou poupança formada por um conjunto de pequenos investidores e poupadores, com intuito de garantir para si uma pensão mensal, depois de um prazo determinado. Em geral, os fundos de pensão são organizados

por empresas financeiras que fazem aplicações com a soma dos dinheiros dos pequenos poupadores.”¹³

Os fundos de pensão são entidades fechadas com uma visão previdenciária que asseguram aos participantes a complementação de auxílio doença e das aposentadorias por invalidez, velhice, especial e por tempo de serviço.

Conforme a Secretaria de Previdência Complementar – SPC, os fundos de pensão é a denominação que se dá popularmente às Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC. Decorre da expressão “pension fund”, que significa nos Estados Unidos, “fundo de previdência”. A pessoa que participa da previdência complementar fechada possui um mecanismo eficiente e seguro de ampliação da proteção social como recompensa pelos esforços contributivos que fez ao longo da vida ou contra a perda da capacidade laborativa. Assim, além dos benefícios de natureza programada e continuada, como a aposentadoria, geralmente os planos de benefícios oferecem também proteção contra riscos de morte, acidentes, doenças, invalidez etc.

Quando se fala em previdência, quanto mais cedo se ingressa num plano de benefícios, menor o esforço contributivo ao longo do tempo. Somam-se a isso as vantagens tributárias que tornam o benefício previdenciário melhor, haja vista que as contribuições dos participantes e dos empregadores podem ser deduzidas da base de cálculo para fins de recolhimento do imposto sobre a renda das pessoas físicas e jurídicas. Além disso, os ganhos e rendimentos das aplicações dos recursos previdenciários submetem-se a regime tributário diferenciado.

Nos planos patrocinados, o esforço contributivo do trabalhador tende a ser ainda menor, já que o patrocinador também aporta recursos para auxiliar o participante na constituição de uma reserva que lhe dê uma renda no futuro. No caso dos planos instituídos, o participante empregado também pode contar com a contribuição facultativa do seu empregador.

Segundo o site do SPC, o objetivo de um fundo de pensão é de auxiliar as empresa ou entidades representativas que queiram criar um plano previdenciário, apresentam abaixo um “passo a passo” que pode servir de referência quando da implantação do plano. O roteiro divide-se em quatro etapas, cuja seqüência não é obrigatória. São elas:

¹³ www.ajudabancaria.com/termos_mercado_f.html

a) preparação:

- instituição de grupo de trabalho: responsável pelos estudos e elaboração de propostas relativas à constituição do Plano, assegurando transparência ao processo;
- equalização de conhecimentos: é provável que o grupo formado seja heterogêneo quanto à sua compreensão e ao acúmulo individual de conhecimentos sobre previdência. Tendo em vista a complexidade da matéria e o fato de se constituir em assunto absolutamente novo para a maioria dos membros, é imprescindível que seus integrantes tenham uma clara visão sistêmica dos processos e saibam utilizar seus principais conceitos técnicos, através de uma linguagem comum e compreensível a todos.

b) desenho do plano:

- consulta à legislação: reunião de toda legislação pertinente à previdência que se aplique ao novo plano que será criado. Análise dos direitos e obrigações que a empresa patrocinadora ou a entidade instituidora assumirão junto aos participantes e verificação dos itens que deverão ser considerados no rol de benefícios e, portanto, utilizados para fins de cálculos atuariais, dentro dos parâmetros das regras gerais e específicas;
- levantamento dos potenciais participantes: conhecimento das características do público alvo e de seu interesse no tema;
- preparação da base de dados: levantamento de informações sobre cada um dos participantes, tais como: sexo, idade, faixa salarial, atividade desenvolvida, características dos dependentes. A precisão desses dados é vital para a correta avaliação atuarial, evitando possíveis erros nos cálculos;
- desenho do plano: estabelecimento dos benefícios a serem oferecidos, critérios de determinação dos seus valores, condições de elegibilidade, determinação dos participantes etc. Haverá intensa interação desta etapa com a próxima, relativa à definição das contribuições necessárias, num processo de ajustamento do desenho preliminar do plano aos resultados dos cálculos atuariais, até que as características do plano sejam estabelecidas de forma definitiva;

- estudos atuariais: estes procedimentos englobam os cálculos atuariais e financeiros que serão executados por atuário regularmente inscrito no Instituto Brasileiro de Atuária - IBA, cujo trabalho será conduzido a partir dos estudos realizados nas etapas anteriores;
 - elaboração do regulamento: o Regulamento é o contrato no qual se estipulam os deveres e obrigações entre as partes, ou seja, entre os participantes, o patrocinador ou instituidor e a entidade fechada de previdência complementar que será incumbida da administração do plano de benefícios. É a Base Normativa do plano previdenciário.
- c) relação do patrocinador ou instituidor com a entidade fechada de previdência complementar:
- consulta à legislação. reunião de toda legislação pertinente à previdência que se aplique à EFPC que será responsável pela administração do plano. Análise dos direitos e obrigações que o patrocinador ou o instituidor terá junto à EFPC e que esta, por sua vez, assumirá frente os participantes;
 - criação de Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC ou adesão a EFPC já existente: deverá ser definido qual modelo de organização será mais adequado e mais econômico para administrar o plano a ser implantado. Poderá ser criada uma EFPC pelo próprio patrocinador para administrar o plano ou este poderá ser implantado junto a uma EFPC já existente. Em ambos os casos, deverão ser levados em consideração os custos de implantação;
 - elaboração do Estatuto e do Convênio de Adesão: caso se decida pela criação de uma EFPC pelo patrocinador ou Instituidor, será necessária a elaboração do Estatuto. Caso seja tomada a decisão de colocar o plano sob administração de EFPC já existente não haverá a necessidade de estatuto, pois este já estará em vigor. Em ambas as hipóteses, porém, será necessário discutir e assinar o convênio de adesão.
- d) encaminhamentos legais e comunicação:
- preparação e encaminhamento da documentação à SPC: os documentos necessários devem ser preparados e analisados quanto à sua conformidade com a legislação pertinente, para então serem

encaminhados à Secretaria de Previdência Complementar – SPC, órgão do Ministério da Previdência Social – MPS;

- plano de comunicação: desenvolvimento de um plano estratégico de comunicação que atinja todos os potenciais participantes. O contato deve pautar-se pela transparência na elucidação dos vários aspectos relativos ao plano previdenciário e pela demonstração do atendimento aos interesses dos associados quanto aos resultados esperados.¹⁴

As normas procedimentais para formalização de processos de estatutos, regulamentos de planos de benefícios e convênios de adesão estão contidas na Resolução CGPC n.º 08, de 19 de Fevereiro de 2004.

O patrocinador de um plano de benefício em relação às empresas ou grupo de empresas privadas, qualquer pessoa jurídica empregadora. As empresas de direito privado controladas pela Administração Pública, é necessária autorização do respectivo órgão de governo responsável pela supervisão, coordenação e controle das atividades da referida empresa, aos entes de direito público, é necessária legislação específica autorizando e regulamentando o funcionamento dos respectivos planos de benefícios de natureza previdenciária.

A Constituição Federal, em seu art. 170, estabelece que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e na função social da propriedade.

A previdência complementar proporciona às empresas mecanismos de valorização do trabalho e de cumprimento de sua função social, tanto ao retribuir aos seus empregados a dedicação ao trabalho, por meio de um complemento de aposentadoria, quanto ao proteger o trabalhador e a sua família contra os riscos de invalidez, doença ou morte, durante a fase laborativa.

No Guia do Participante do Ministério de Previdência Social, permite que o participante acompanhe a gestão do seu plano de benefícios, exigindo e recebendo informações. Portanto, o participante, incluindo o assistido, tem o direito de estar permanentemente informado de tudo o que se passa com seu plano de previdência, tanto em relação à gestão dos recursos garantidores, quanto no que diz respeito às obrigações do plano, ou seja, o chamado passivo atuarial. A legislação e as normas que regem os fundos de pensão exigem que sejam dados aos participantes e

¹⁴ www.previdencia.gov.br.

assistidos várias informações sobre a saúde do plano. Os fundos de pensão são obrigados a fornecer:

- a) a cópia atualizada do estatuto e do regulamento do plano de benefícios;
- b) as informações da política de investimentos, dos recursos do plano que estão aplicadas;
- c) os bancos e as corretoras que operam e o perfil da carteira dos investimentos com a rentabilidade obtida e os riscos assumidos;
- d) as despesas e receitas periodicamente ou anual;
- e) as hipóteses atuariais adotadas, informações claras sobre a situação financeira e atuarial do plano de benefícios (esta com déficit, superávit, causas);
- f) as conclusões dos pareceres do auditor independente, atuarial e benefícios.

Com todas essas informações pode afirmar que o fundo de pensão está se pautando pelo princípio da transparência, caso contrário pode procurar a Secretaria de Previdência Complementar.¹⁵

3.6 HISTÓRICO DOS FUNDOS DE PENSÃO

Os fundos de pensão foram criados no Brasil na década de 70, como mecanismo de complementação de aposentadoria dos empregados das empresas estatais e das grandes empresas privadas. Os fundos de pensão são constituídos como entidades fechadas de previdência complementar e atuam como administradores de recursos previdenciários. Tais recursos são aplicados em diversas modalidades de investimentos e, lá na frente, devidamente capitalizados, vão lastrear o pagamento de benefícios de complementação de aposentadoria dos participantes vinculados aos planos de previdência.

Atualmente os fundos de pensão no Brasil possuem:

- a) 372 entidades fechadas de previdência complementar;
- b) 850 planos de benefícios;
- c) R\$ 310 bilhões em investimentos;
- d) 6,5 milhões de participantes e beneficiários;

¹⁵ http://www.mpas.gov.br/pg_secundarias/previdencia_complementar_07.asp

e) 2.212 empresas que patrocinam (empresas patrocinadoras) planos de previdência para seus empregados (desse total, cerca de 200 empresas estatais).¹⁶

A sua importância esta como grande injetora de recursos no mercado financeiro nacional. A Previ, do Banco do Brasil, é responsável por 50% dos recursos de todas as desestatizações.

As principais no país são a Petros, da Petrobrás, a Funcef, da Caixa Econômica Federal, a Fundação Real Grandeza, de Furnas, a Centrus, do Banco Central, Telos, dos Correios, Sistel, das telecomunicações.

No mundo inteiro os fundos de pensão são os mecanismos institucionalmente amadurecidos de formação de poupança estável e de longo prazo.

Projeções mostram que a poupança formada pelos fundos de pensão brasileiros poderá sustentar a retomada do nosso crescimento econômico financiados no setor privado e colaborando para fortalecer a independência do País em relação à poupança externa, histórica financiadora da sua economia. São entidades complementares à Previdência Social, colaborando com o poder público para a solução do grave problema da proteção social dos trabalhadores. Por seu perfil mutualista, representam a forma mais eficaz de proteção combinando um sistema socialmente eficiente e economicamente viável.

Os fundos de pensão são divididos em unipatrocinada e a multipatrocinada.

A unipatrocinada possui uma patrocinadora e a multipatrocinada possui uniplano com várias empresas patrocinadoras, mas com um plano de benefícios e o multiplano com uma patrocinadora e mais de um plano de benefício.

O funcionamento de fundo de pensão multipatrocinado e unipatrocinado esta demonstrado nos organogramas a seguir:

¹⁶ SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. Relatório de Atividades, p. 1.

FIGURA 1 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL BÁSICA (MODELO DE FUNDO MULTIPATROCINADO)

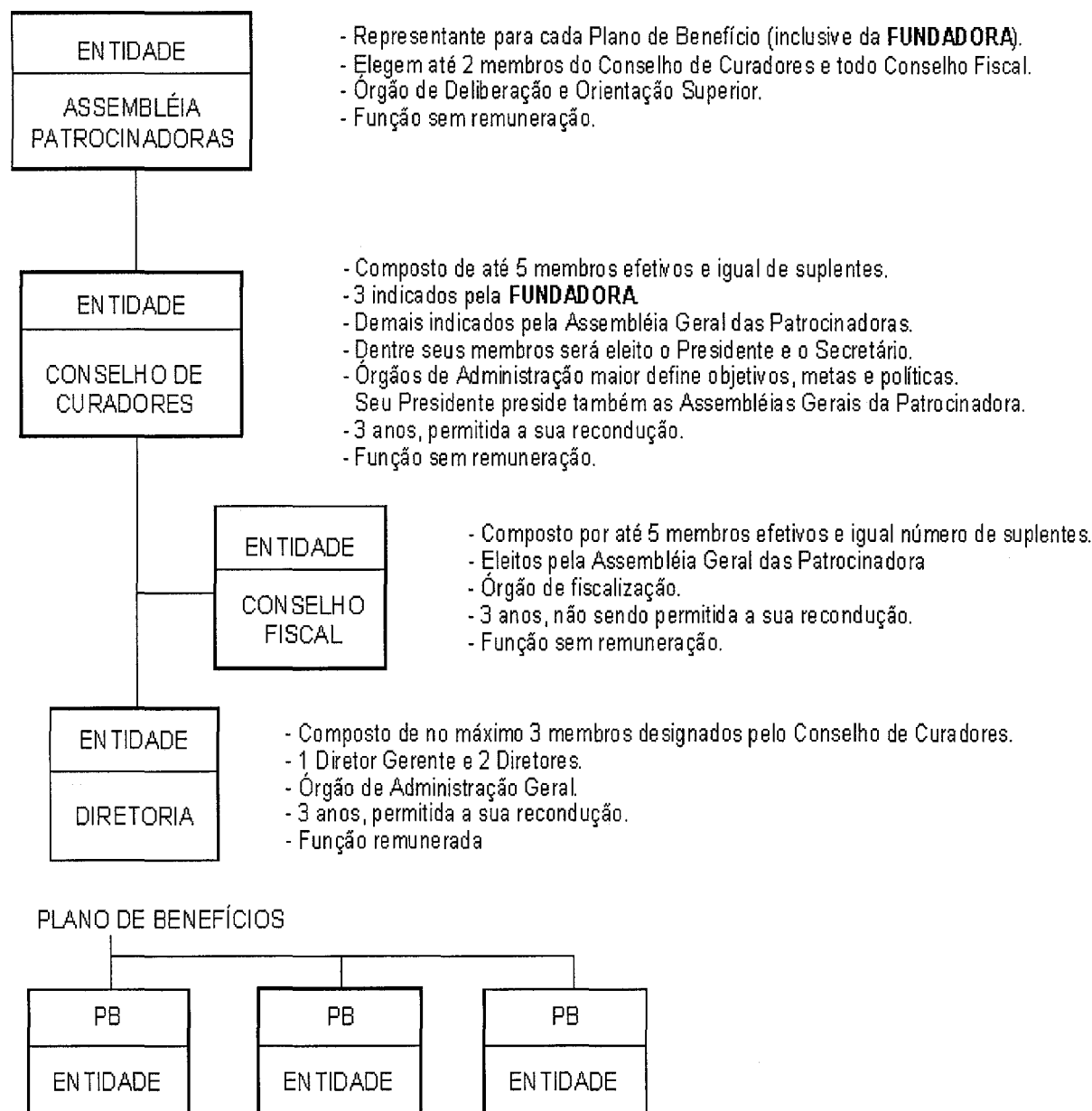
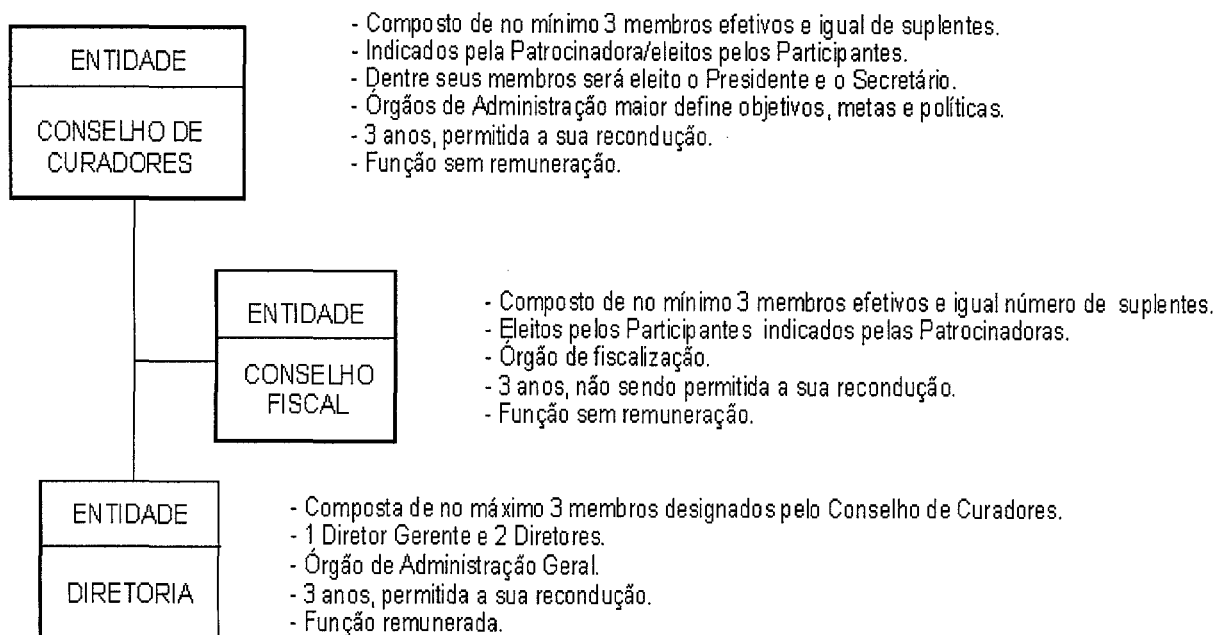


FIGURA 2 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL BÁSICA (MODELO DE FUNDO UNIPATROCINADO)



3.7 MODELOS DE PLANOS DE BENEFÍCIOS

Na Resolução CGPC nº 16/05 define as principais características dos três tipos de planos existentes no Brasil:

Nos Planos de Benefício Definido (BD), o valor do benefício a ser recebido, quando da aposentadoria, é estabelecido a priori e determina as contribuições para o plano. Ou seja, o participante sabe exatamente o valor que irá receber ao se aposentar, de acordo com uma fórmula previamente estabelecida, sem a possibilidade de realização de contribuições para elevar o complemento da aposentadoria.

As contribuições para o plano podem variar no tempo, dependendo da avaliação atuarial. São plano de caráter mutualista, nos quais as contribuições são direcionadas a um fundo comum que é aplicado de acordo com a que é aplicado de acordo com a Política de Investimentos da entidade e a legislação. Desse patrimônio comum, saem às despesas administrativas, a folha de benefícios e os valores regatados ou portados para outros planos.

Os benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecido sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção.

Nos Planos de Contribuição Definida (CD), os funcionários e as patrocinadoras contribuem mensalmente com uma quantia determinada por um percentual sobre os salários. As contribuições ao plano determinam o valor do saldo de conta. Assim sendo, quanto maiores às contribuições, maior o saldo e, portanto, maior o benefício a ser recebido.

O valor do benefício também está sujeito ao tempo de contribuição e à rentabilidade dos investimentos financeiros do plano e só será efetivamente conhecido no momento de sua concessão. Resultados negativos ou positivos nos investimentos têm impacto direto sobre o valor dos benefícios projetados.

As reservas são individuais e cada participante tem a sua própria conta previdenciária que pode ser continuamente acompanhada. Esse tipo de plano funciona como uma espécie de fundo de investimento, no qual o saldo acumulado na data de aposentadoria é transformado nos benefícios definidos pelo Regulamento.

Os benefícios programados têm seu valor permanentemente ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos.

Nos planos de Contribuição Variável, ao unir as características das modalidades BD e CD, os planos CV funcionam de maneira híbrida. Em geral, no período de acumulação (quando o funcionário está na ativa), seguem o modelo de Contribuição Definida, com contas individuais e influência direta do valor das contribuições, do tempo de vínculo ao plano e da rentabilidade sobre o montante acumulado. No momento do benefício (ou seja, quando tem início à aposentadoria), ele segue a fórmula de Benefício Definido para cumprir os compromissos estabelecidos.

Os benefícios programados apresentam a conjugação das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido.

3.8 QUESTÕES TÉCNICAS LIGADAS À PREVIDÊNCIA

A atuária avalia riscos envolvidos em planos de aposentadoria e estimar eventos futuros é preciso conhecimento em matemática, estatística e economia. O

papel importante do atuário é o equilíbrio entre os compromissos, tanto do participante (pagar contribuições) como do plano (pagar benefícios).¹⁷

Atuário é pessoa física ou jurídica contratada para elaborar avaliações atuariais e prestar serviços de consultoria atuarial e correlatos.

No Brasil, o Instituto Brasileiro de Atuária – I.B.A, em seu Estatuto, atribui ao atuário a incumbência de desenvolver e aperfeiçoar as Ciências dos fatos aleatórios, econômicos, financeiros e biométricos em todos os seus aspectos e aplicações.

A designação profissional e o exercício da profissão de atuário integram o 10º Grupo da Confederação Nacional das Profissões Liberais, constante do Quadro de Atividades e Profissões, anexo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e Regulamentada pelo Decreto Lei Nº 806, de 4 de setembro de 1969, que dispõe sobre o exercício da profissão de atuário. O exercício da profissão de atuário será:

- a) nas Entidades que se ocupam de atividades próprias no Campo atuário. Em repartições Federais, Estaduais ou Municipais, Entidades Paraestatais, Sociedades de Economia-Mista ou Sociedades Privadas;
- b) nas Entidades Públicas, Privadas ou Mistas cujas atividades envolvam questões de conhecimento Atuarial, relativos a levantamentos e trabalhos atuariais;
- c) nas Faculdades de Ensino Superior, Oficiais ou Reconhecidas e que mantenham disciplinas de Atuária ou matérias afins.

A maior procura pela profissão atuarial decorre fundamentalmente da maior exigência dos órgãos fiscalizadores, para se chegar ao equilíbrio atuarial é preciso levar em conta uma série de critérios, como: a expectativa de sobrevida dos segurados, o valor dos benefícios a serem pagos e os períodos de contribuição dos participantes. Assim, serão obtidas as alíquotas de contribuição adequadas para a manutenção dos futuros benefícios do sistema. O objetivo é atingir uma equivalência entre o valor da contribuição do servidor e o benefício que ele irá receber.

A ausência desse caráter contributivo é apontada como um dos fatores responsáveis pelo atual desequilíbrio dos regimes previdenciários das três esferas de governo.

¹⁷ GUSHIKEN, Luiz. **Curso de formação e qualificação profissional em previdência complementar**. São Paulo: CNB, 2000. Apostila. p. 17.

A avaliação atuarial é o estudo técnico baseado em levantamento de dados estatísticos, no qual o Atuário mensura os recursos necessários à garantia dos benefícios oferecidos. O objetivo é dimensionar os encargos dos planos quantificados pelo valor atual dos benefícios futuros e o valor atual das contribuições futuras previstas para serem pagas pela regra vigente à época de cada Estudo. O resultado da subtração destas parcelas, denominado Reserva Matemática, adicionado a outras reservas próprias das coberturas de risco, constitui o Passivo Atuarial, sendo este total comparado com o Ativo Líquido da Entidade representado por seus bens e valores devidamente avaliados na data base considerada no Estudo. A Reserva Matemática é o valor determinado atuarialmente que identifica a necessidade do recurso financeiro para pagamento dos benefícios previstos no Plano.

Pode ser de benefício a conceder (neste caso é proporcional ao tempo que falta para a aposentadoria) ou de benefício concedido (em gozo de benefício).

Portanto, no caso das EFPP's os objetivos principais de uma Avaliação Atuarial é calcular as Reservas, verificar o equilíbrio do plano comparando seus totais com o Ativo Líquido e o conseqüente redimensionamento do custeio para vigência no período subsequente, geralmente anual. Na efetivação do trabalho devem sempre ser mantidas as bases técnicas do plano e as metodologias técnicas consignadas em Nota Técnica Atuarial que, se alteradas, devem ser justificadas. O atuário deve avaliar os resultados obtidos e indicar em seu relatório a forma como o plano deve se desenvolver no período seguinte, particularmente quanto ao financiamento de seu custeio.

No trabalho da Avaliação anual o atuário foca sua atenção no lado do Passivo, por meio dos resultados apurados para as Reservas Matemáticas, podendo até aferir o comportamento das variáveis biométricas quanto à aderência às tábuas adotadas e também quanto a taxa de juros, em função da mensuração da rentabilidade obtidas pelo Ativo, sem se voltar para a análise dos investimentos. Neste caso, ele se respalda nos pareceres técnicos de especialistas que realizaram trabalhos na Entidade sobre o assunto.

A Secretaria de Previdência Complementar, órgão fiscalizador das EFPP's valoriza tanto o acompanhamento das Avaliações Atuariais que disciplinou a apresentação de um Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Atuarial – DRAA, que é enviado pelas Entidades àquele órgão, sempre acompanhado do Parecer do

Atuário sobre os resultados da avaliação. Esses são sempre posicionados em 31 de dezembro de cada ano, porém a data-base da avaliação é de livre escolha da Entidade, transportando os valores apurados para o Balanço do final do ano.¹⁸

É a taxa de juros previamente pactuada com área de investimentos para assegurar que as reservas, constituídas pelos participantes e patrocinadoras, tenham um rendimento mínimo. Essa taxa de juros decorre de normas estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional, sendo fixada pelo Conselho de Previdência Complementar e considera as condições de rentabilidade dos mercados financeiro, imobiliário e de capitais, não podendo exceder a 6% ao ano.

A tábua de mortalidade é definida como o “instrumento destinado a medir as probabilidades de vida e de morte”.

É uma tabela que registra, de um grupo inicial de pessoas da mesma idade, o número daquelas que vão atingindo as diferentes idades, até a extinção completa do referido grupo.

A Tábua de Mortalidade possui quatro colunas com algarismos sendo a primeira relativa às idades (x), a segunda ao número de sobreviventes (lx), a terceira ao número de mortos (dx), e a quarta (qx) ao quociente da divisão de dx por lx, em cada linha.

Em cumprimento ao disposto no Artigo 2, do Decreto Presidencial nº 3266 de 29 de novembro de 1999, o IBGE vem divulgando anualmente a Tábua Completa de Mortalidade, referente ao ano anterior, no primeiro dia útil do mês de dezembro de cada ano.

A Tábua de Mortalidade de 2005 é uma projeção com base na mortalidade calculada para os anos de 1980, 1991 e 2000, as quais resultaram de uma ampla discussão durante uma oficina de trabalho entre Técnicos da Coordenação de População e Indicadores Sociais (COPIS/DPE/IBGE) e do Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografia (CELADE/CEPAL/Nações Unidas), realizada entre 24 e 28 de março de 2003, em Santiago, Chile.

A Tábua de Mortalidade calculada para o ano 2000 incorpora os dados populacionais do Censo Demográfico 2000, a taxa de mortalidade infantil estimada com base na informação proveniente do mesmo Censo e as estatísticas de óbitos do Registro Civil relativas ao triênio 1999 - 2001.¹⁹

Os dados básicos para a construção da tábua são:

a) a população residente, por sexo, classificada segundo os grupos etários.

A população deve estar temporalmente localizada na metade do ano para o qual se pretende estimar a mortalidade;

¹⁸ **Revista Plano Diretor de Seguros**. Editora Manuais de Seguros, n. 22, jul. 2000.

¹⁹ www.ibge.gov.br.

b) média dos óbitos ocorridos e registrados ao longo dos anos, por sexo e nos grupos etários anteriores.

Essas informações cruzadas fornecem a probabilidade de morte entre os indivíduos situados entre as idades consideradas além de sua expectativa de vida.

A Reserva de Poupança é a somatória dos valores resultantes em cada período:

I – até 31.08.1981: 2% (dois por cento) da média simples das 12 últimas contribuições vertidas ao plano até 26.12.1996, multiplicado pelo número de meses de participação ao plano até 31.08.1981;

II – de 1º.09.1981 até 26.12.1996: o resultado da multiplicação da média simples das 12 últimas contribuições vertidas ao plano até 26.12.1996 pelo número de meses de participação ao plano de 1º.09.1981 até 26.12.1996;

III – a partir de 27.12.1996: o total das contribuições efetivamente realizadas pelo participante.

A Reserva Matemática é o valor determinado atuarialmente que identifica a necessidade do recurso financeiro para pagamento dos benefícios previstos no Plano. Pode ser de benefício a conceder (neste caso é proporcional ao tempo que falta para a aposentadoria) ou de benefício concedido (em gozo de benefício).

O direito a Portabilidade garantido pela Lei Complementar nº 109, 29 de maio de 2001, possibilita a transferência da reserva total de poupança dos participantes de fundos de uma para outra entidade, fechada ou não.

O órgão responsável pela supervisão dos fundos de pensão em todo território nacional é a Secretaria de Previdência Complementar – SPC é vinculada ao Ministério da Previdência Social.

O SPC tem atualmente a seguinte estrutura:

- a) Secretário de Previdência Complementar;
- b) Secretário-adjunto;
- c) Chefe-de-Gabinete;
- d) Diretor do Departamento de Análise Técnica;
- e) Diretor do Departamento de Fiscalização;
- f) Diretor do Departamento de Assuntos Econômicos;
- g) Diretor do Departamento de Assuntos Atuariais e Contábeis;
- h) Diretor do Departamento de Legislação e Normas.

O SPC tem assento nos seguintes órgãos colegiados:

- a) Conselho de Gestão da Previdência Complementar – CGPC;
- b) Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS;
- c) Conselho Nacional de Seguros Privados – CNSP;
- d) Câmara de Saúde Suplementar – CSS;
- e) Conselho de Controle de Atividades Financeiras – COAF;
- f) Comitê de Regulação e Fiscalização dos Mercados Financeiro, de Capitais, de Seguros, de Previdência e Capitalização – COREMEC;
- g) Grupo de Trabalho de Mercado de Capitais e Poupança de Longo Prazo.

O Conselho de Gestão de Previdência Complementar – CGPC, órgão colegiado é o responsável pela normatização das atividades desenvolvidas pelos fundos de pensão, além de atuar como instância recursal nas matérias relativas a sanções administrativas aplicadas pela SPC.

O CGPC é composto por representantes do Governo (Ministérios da Previdência Social, Fazenda e Planejamento), além de representantes dos fundos de pensão, participantes e assistidos e patrocinadoras e instituidores de planos de previdência.

Segue abaixo as legislações e resoluções que envolvem os Fundos de Pensão são:

- a) Lei 6.435/77 – (revogada), dispõe sobre as entidades de previdência privada, e dá outras providências;
- b) Lei Complementar Nº 109, de 29 de maio de 2001, dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências;
- c) Lei Complementar Nº 108, de 29 de maio de 2001, dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências;
- d) Resolução CGPC/MPS nº 06, de 30 de outubro de 2003, dispõe sobre os institutos do benefício proporcional diferido, portabilidade, resgate e autopatrocínio em planos de entidade fechada de previdência complementar;

- e) Resolução CGPC/MPAS nº 12, de 17 de setembro de 2002, regulamenta a constituição e funcionamento das Entidades Fechadas de Previdência Complementar e plano de benefícios constituídos por Instituidor;
- f) Resolução CGPC/MPS nº 13, de 01 de outubro de 2004, estabelece princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar – EFPC;
- g) Resolução CPC nº 06, de 07 de abril de 1988, dispõe sobre os procedimentos relativos à retirada de patrocinadora de EFPC;
- h) Resolução CGPC nº 16, de 22 de novembro de 2005, normatiza os planos de benefícios de caráter previdenciário nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável, e dá outras providências.

3.9 A QUALIDADE DE VIDA ATRAVÉS DA APOSENTADORIA

Os fundos de pensão devem ser vista no mínimo como animadora, o que significa dizer que as pessoas podem sim ter alta qualidade de vida nesses anos que estão ganhando a mais e suas existências. Sem dúvida, uma boa notícia para os pais do bebê que acaba de nascer para viver mais de 120 anos.

E os fundos de pensão podem dar essa resposta afirmativa porque têm boa gestão, cujos sinais inequívocos estão por todos os lados. Estão nas evidências de uma prática diária de excelência, de controles apurados e de uma governança reconhecida como merecedor de todo crédito. Regidos por legislação e normas que estão entre as mais avançadas do mundo, num reconhecimento de que cabe ao gestor de planos de previdência não apenas a prudência e competência recomendadas a quem administra recursos de terceiros, mas em especial a alma que se exige de quem administra sob o olhar atento do verdadeiro dono do patrimônio, o trabalhador, os nossos fundos são exemplos de transparência. Os participantes estão representados nos conselhos deliberativos e fiscais e, muitas vezes, também nas diretorias, e têm um forte aliado em um regime disciplinar que é um dos mais duros do País e recai diretamente sobre a pessoa física do dirigente.

A colheita corresponde ao que está sendo plantado. Foi de R\$ 16 bilhões o montante de benefícios pagos ao longo do ano passado a 620 mil participantes

assistidos, que se somam aos quase 2 milhões de trabalhadores para formar a população coberta. Enfim, um volume enorme de recursos desembolsados regularmente todos os meses, dentro de um quadro de permanente equilíbrio, apenas dessas aposentadorias e pensões terem, na média, valores entre sete e oito vezes superiores aos do INSS. Isso, claro, só é possível principalmente em razão de uma administração capaz. Os números mostram que uma gestão competente e responsável dos investimentos rendeu aos fundos de pensão excelentes resultados em 2006 a exemplo dos anos anteriores.

A rentabilidade média estimada das carteiras no ano passado foi de 23,6%, um retorno sensivelmente maior do que seria preciso para manter o equilíbrio dos planos, um piso conhecido como meta atuarial, medida pelo INPC + 6%, que terminou o exercício acumulado em 8,98%. Uma parte expressiva dos ganhos veio da renda variável. Na renda fixa, o retorno estimado foi de 16,1%, enquanto com as ações os fundos de pensão ganharam 41,4%, muito mais que os 34% do índice Bovespa.

Os ativos fecharam o ano na marca dos R\$ 374,7 bilhões, cifra que significa uma participação de 18% no PIB. Os fundos de pensão registraram crescimento patrimonial de 17% no ano passado, revelam as estatísticas.

A necessidade atuarial somou R\$ 26,5 bilhões no período, enquanto as carteiras alcançaram um retorno de R\$ 56,9 bilhões, o que resultou num superávit de mais de R\$ 30,4 bilhões.

O desempenho tão favorável reforça a confiança no futuro. Não há sonho em supor que até 2010 a carteira dos fundos deverá chegar ao patamar de R\$ 565 bilhões em ativos, e que até lá – e isso é ainda mais importante – dobre o contingente de trabalhadores participantes de planos, o que significa dizer mais de 5 milhões de pessoas diretamente e perto de 15 milhões indiretamente.”

No próximo capítulo a história e análise do fundo de pensão FUNBEP, patrocinada até outubro de 2000 pelo Banco Banestado S.A. após a privatização pelo Banco Itaú S.A.

4 FUNCIONAMENTO DO FUNDO DE PENSÃO – FUNBEP

Esse capítulo todas as informações estão disponíveis no site www.funbep.com.br (no relatório anual, no manual de governança, no código de ética).

4.1 HISTÓRIA DO FUNDO DE PENSÃO

1951

- A diretoria do Banco do Estado do Paraná S/A, institui seu regulamento interno, onde inseria o capítulo IV – Assistência Social, que passaria a ser totalmente custeada pelo banco.

1967

- Criado oficialmente o FUNBEP, Fundo de Beneficência aos Funcionários do Banco do Estado do Paraná S/A. Criado o primeiro regulamento do Fundo.

1979

- Criada a FUNBEP – Fundação Banestado de Seguridade Social, pela transformação do Fundo de Beneficência aos Funcionários do Banco do Estado do Paraná S/A., com base na Lei nº 6435, e decreto nº 81.240 de 20/01/78.

1981

- A Diretoria e o Conselho de Administração do Banco aprovaram o Estatuto e o Regulamento Básico, adaptando, a Entidade à Legislação em vigor.

1982

- Integração na FUNBEP dos funcionários do Conglomerado Banestado.

1998

- Transformação da Funbep em Fundo Multipatrocinado, passando a denominar-se Funbep – Fundo de Pensão Multipatrocinado. Criado o Plano de Benefícios II para os funcionários admitidos após 14/04/1998.

1999

- Aprovada a adesão do TECPAR – Instituto de Tecnologia do Paraná como patrocinador do Funbep. Aprovado pela SPC – Secretaria de Previdência Complementar o Plano de Benefícios Tecprev.

- Provisão para pagamento de Imposto de Renda sobre os rendimentos das aplicações em RF, RV e Operações com participantes.

2000

- A privatização do Banestado no dia 17/10/2000 comprado pelo Banco Itaú S.A. 2002.

- Provisão para pagamentos de Imposto de Renda sobre rendimentos das aplicações em RF, RV e Operações com participantes.

2001

- Em 1º de julho de 2001, o Plano de Saúde dos Funcionários e Aposentados do Banestado passa a ser administrado pela PASS – Associação de Assistência à Saúde.

- Estorno de parte da provisão para o pagamento de tributos (RET) com reflexo no resultado de R\$ 28 milhões.

- Resultado com títulos de Renda Fixa de R\$ 151 milhões e Renda Variável R\$ 15 milhões.

2002

- Resultado com títulos de Renda Fixa de R\$ 245 milhões, como reflexos da aquisição de NTN com vencimento de longo prazo e rendimento pela variação do IGP-M mais juros 10,6%. Ressalta-se a elevada taxa de juros em vigor neste ano.

- Constituição de provisões para contingências cíveis e trabalhistas, com reflexo no resultado de R\$ 59 milhões.

2003

- Pagamento de Benefícios retroativos no montante de R\$ 38 milhões.

- Reversão de Provisão para contingências no montante de R\$ 7 milhões.

- Resultado com títulos de Renda Fixa em R\$ 289 milhões (rentabilidade 26,03%) e de Renda Variável de R\$ 36 milhões (rentabilidade 46,47%).

2004

- Reclassificação dos títulos de Renda Fixa para categoria “Títulos para Negociação”, registrando-se a diferença entre o valor de custo atualizado e o valor de mercado, que resultou em receita de R\$ 134 milhões.

- Reversão de Provisão para contingências no montante de R\$ 19 milhões.

- Pagamento de Benefícios Retroativos no montante de R\$ 13 milhões.

- Resultado com títulos de Renda Fixa em R\$ 392 milhões (rentabilidade 26,03%) e de Renda Variável em R\$ 13 milhões (rentabilidade 46,47%).

- Transferência de gerenciamento do plano de benefício TECPAR, cuja liquidação financeira ocorreu em 20/01/2004 no montante de R\$ 7 milhões.

- Incremento expressivo da reserva matemática de benefícios concedidos, em função da revisão de suplementações conforme decisão judicial, cujo impacto no período foi de R\$ 100 milhões.

2005

- Alteração da Tábua de Mortalidade Geral cujo efeito nas Provisões de Reserva Matemática foi de R\$ 93 milhões.

- Resultado de Renda Fixa em R\$ 183 milhões (rentabilidade 28,96%) e de Renda Variável em R\$ 55 milhões (rentabilidade 40,49%).

- Alteração do índice de reajuste das verbas que compõem o valor da suplementação, que anteriormente adotava o índice de reajuste definido na Convenção coletiva dos Bancários do Paraná, para o INPC em 2003 e IGPM a partir de 2004.²⁰

4.2 GESTÃO DO FUNDO DE PENSÃO**4.2.1 MISSÃO**

“Assegurar aos participantes e patrocinadoras a excelência nos serviços previdenciários, por meio de gestão eficiente e eficaz, em consonância com a legislação e os regulamentos vigentes.”

²⁰ www.funbep.com.br

4.2.2 Relações com a Patrocinadora

O relacionamento da entidade com a Patrocinadora possui parceria e colaboração na defesa dos interesses dos participantes e assistidos do Funbep.

Adere às exigências da boa governança corporativa prestando contas e fornecendo informações claras, exatas, acessíveis, eqüitativas e completas que permitam acompanhar nossas atividades e performance.

4.2.3 Relações com os Participantes

Os clientes na entidade são representados por participantes e assistidos. O Funbep se preocupa em identificar as necessidades dos participantes e assistidos e ser capaz de satisfazê-las, em sintonia com os objetivos de segurança, qualidade e rentabilidade. Principalmente porque os recursos são administrados pela entidade.

4.2.4 Postura

Os princípios da governança corporativa de transparência, integridade e total confiabilidade sempre fizeram parte da atuação do Funbep. Respeita os interesses e necessidades de todos os nossos interlocutores: participantes ativos, assistidos, autopatrocinados e optantes pelo Benefício Proporcional Diferido (BPD), colaboradores, patrocinadoras, governo, entidades representativas do setor, administradores de recursos e fornecedores de todas as espécies, dos mais simples àqueles que se envolvem diretamente com nossas ações e decisões, como atuários e auditores independentes.

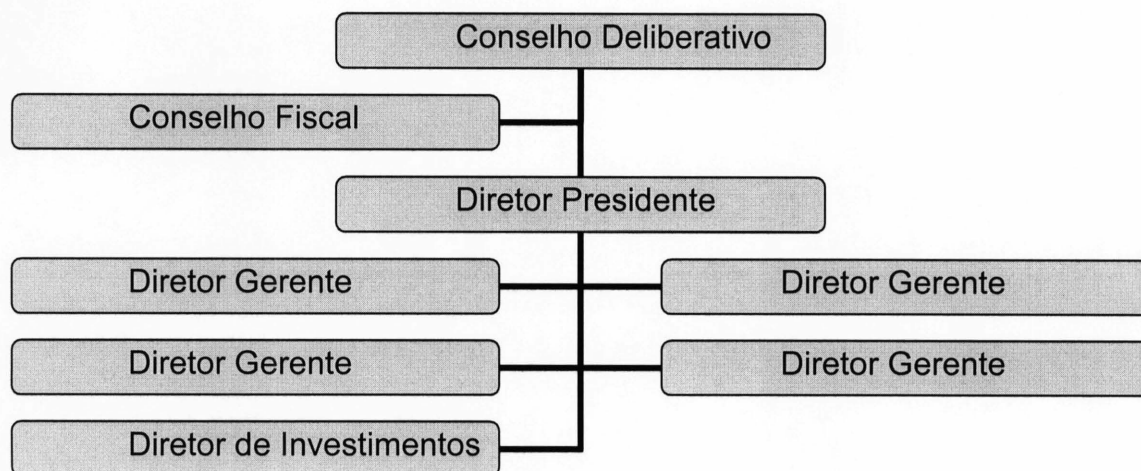
O Funbep tem se pautado sempre por uma extrema atenção a cada detalhe de suas atividades.

Isso desde a sua criação pelo Banco Banestado S.A., em 1951, de maneira pioneira como uma das primeiras entidades de previdência privada do Brasil. Desde 2000, quando o Banco Itaú S.A. assumiu o controle do Banco Banestado S.A., o Funbep continuou sendo valorizado, assegurando a continuidade de seus compromissos.

O surgimento de uma conceituação clara dos princípios de governança corporativa, no Brasil e no mundo, tem contribuído para que consolidemos e aprofundemos nossas práticas.

4.2.5 Gestão

Seguindo as disposições de seu Estatuto Social, o Funbep é gerido por três instâncias:



Cada um desses órgãos tem suas competências, critérios de composição, indicação de membros, vigências de mandatos e requisitos mínimos claramente definidos no Estatuto.

A administração da entidade é feita pela Diretoria Executiva, sob orientação do Conselho Deliberativo, sendo suas contas analisadas e validadas pelo Conselho Fiscal.

Os Conselhos Deliberativo e Fiscal são formados por representantes das patrocinadoras, dos participantes ativos, autopatrocinados e optantes pelo Benefício Proporcional Diferido (BPD), e dos participantes assistidos.

As seis vagas existentes em cada um dos Conselhos, são distribuídas da seguinte forma: quatro membros designados pelas patrocinadoras Banco Itaú S.A., um eleito pelos participantes ativos, autopatrocinados e optantes pelo Benefício Proporcional Diferido (BPD) e um selecionado pelos participantes assistidos.

No Conselho Deliberativo, a vaga dos representantes dos participantes assistidos é ocupada pelo presidente eleito da Associação dos Funcionários Aposentados do Banestado – AFAB, na qualidade de membro nato, tendo como seu suplente o respectivo vice-presidente daquela Associação. No Conselho Fiscal, o representante dos assistidos é o presidente eleito do Conselho Fiscal da Associação

dos Funcionários Aposentados do Banestado – AFAB, na qualidade de membro nato, tendo como suplente seu respectivo substituto daquele Conselho Fiscal.

Os representantes dos participantes ativos, autopatrocinados e optantes pelo Benefício Proporcional Diferido – BPD são escolhidos por meio de eleições diretas, com a livre apresentação de candidatos.

O presidente do Conselho Deliberativo, Fiscal é indicado pela patrocinadora e permanece no cargo até nova indicação. Os demais conselheiros têm mandato de quatro anos.

A Diretoria Executiva trata-se do órgão de administração geral do Funbep, constituído por quatro a seis membros, sendo um Diretor Presidente, Um Diretor de Investimentos e de dois a quatro Diretores Gerentes. Todos são designados pelo patrocinador Banco Itaú S.A. e têm mandato de quatro anos, permitida a recondução.

A Diretoria Executiva conta com amplos poderes de administração e gestão dos interesses sociais para a prática de todos os atos e a realização de todas as operações que se relacionarem com o objeto do Funbep. No entanto, lhe é proibido prestar quaisquer garantias, tais como fiança e aval, conceder doação de qualquer natureza, bem como constituir hipoteca, gravar com qualquer ônus real os bens patrimoniais dos planos administrados pelo Funbep.

Suas atribuições incluem:

- a) distribuir entre seus diretores as tarefas atribuídas a cada um, podendo inclusive ampliar ou reduzir o elenco de tarefas básicas previstas no Estatuto para cada cargo;
- b) submeter ao Conselho Deliberativo todos os documentos e atos sujeitos à aprovação, nos termos do Estatuto;
- c) submeter à apreciação do Conselho Deliberativo o cancelamento da inscrição de patrocinadoras, nos termos deste Estatuto e dos Regulamentos, a que estiverem vinculadas;
- d) estabelecer os emolumentos e comissões pagas sobre as operações do fundo e taxas de administração;
- e) executar as diretrizes e normas baixadas pelo Conselho Deliberativo, dentro dos objetivos fixados;
- f) assinar as Demonstrações Contábeis;

- g) fornecer às autoridades competentes as informações sobre os assunto do Funbep que lhe forem solicitadas, obedecidos os limites prescritos em lei;
- h) fornecer ao Conselho Deliberativo e ao Conselho Fiscal balancetes, sempre no mês subsequente ao de seu levantamento, demonstrativo analítico dos investimentos e quaisquer outras informações e demais e demais elementos de que necessitarem no exercício das respectivas funções;
- i) apresentar ao Conselho Deliberativo o balanço e o relatório anual de atividades da Diretoria Executiva;
- j) criar comitês e grupos de trabalho, fixando normas para sua composição e atuação;
- k) elaborar e apresentar ao Conselho Deliberativo propostas de criação de novos planos previdenciários;
- l) elaborar e levar à apreciação e aprovação do Conselho Deliberativo os planos de custeio;
- m) elaborar e levar à apreciação do Conselho Deliberativo propostas de alteração do Estatuto e Regulamento;
- n) deliberar e baixar normas e instruções relativas às aplicações dos recursos financeiros;
- o) celebrar contratos, acordos e convênios, obedecidas as determinações estatutária e legais;
- p) deliberar sobre normas básicas de administração, organização, estrutura e de política de pessoal do Funbep;
- q) elaborar e apresentar ao Conselho Deliberativo o planejamento orçamentário;
- r) convocar extraordinariamente o Conselho Deliberativo;
- s) constituir comissão incumbida de regulamentar e executar o processo eleitoral para a escolha do representante dos participantes ativos nos Conselhos Deliberativo e Fiscal;
- t) publicar o Edital de Convocação da Eleição de que tratam os artigos 10 e 27 do Estatuto da entidade.

Compete especificamente ao Diretor Presidente, observar as disposições legais e estatutárias e as diretrizes e normas baixadas pelo Conselho Deliberativo e pela Diretoria Executiva, ao Diretor de Investimentos, fazer o planejamento das

atividades contábeis, cabendo-lhe a coordenação, execução e controle dessas atividades, nos termos da legislação, e exercer a gestão, alocação, supervisão e acompanhamento dos investimentos, nos termos da legislação, aos Diretores Gerente, executar as atividades relacionadas com a administração do pessoal, material, imóveis, serviços gerais e informática, fazer o planejamento e a execução das atividades no setor previdenciário, cabendo-lhe a coordenação, a execução e controle dessas atividades e realizar o atendimento aos assistidos.

4.2.6 Procedimentos

Com total aderência à Resolução CGPC nº 13, de 1º de outubro de 2004, segue à risca os princípios e regras de governança corporativa, gestão e controles internos.

O Funbep possuem atividades e documentos que exigem continuidade e acompanhamento permanente. Entre elas, estão:

- a) o código de ética, aprovado em agosto de 2005, seu conteúdo se aplica relacionamento do Funbep com todos os seus interlocutores: colaboradores, patrocinadoras, participantes, outros fundos de pensão, fornecedores, setor público e comunidade. O intuito é assegurar relações e ações éticas com padrões claros de comportamentos. Todos os colaboradores e terceiros, após receberem seus exemplares, assinaram um termo de adesão, obedecendo aos princípios de transparência, equidade e responsabilidade;
- b) comunicação com os participantes, através do site, informativo bimestral, o Relatório Anual e o Manual do Participante;
- c) qualificação das equipes, os colaboradores da entidade são continuamente treinados para adequar suas competências e qualificações;
- d) sistemas de informações gerenciais consistentes, possuem um software de gestão que controla todos os processos operacionais de benefícios, desde o cadastro dos participantes até a concessão e pagamento dos benefícios;
- e) manual de procedimentos operacionais, esse material aborda melhores práticas para a realização de cada uma das atividades;

- f) fluxograma dos processos, todas as atividades praticadas pelos colaboradores da entidade foram devidamente catalogadas em processos e dispostas em fluxogramas detalhados;
- g) compliance, essa estrutura foi criada diretamente ligada ao patrocinador Banco Itaú S.A., com o objetivo de identificar e controlar continuamente todos os riscos aos negócios do Funbep. O intuito é reduzir ao máximo qualquer risco à boa administração dos planos oferecidos pela entidade.

Conforme Luiz Felix de Freitas, o termo compliance pode ser entendido como a conformidade às normas estabelecidas, sejam elas internas ou externas. Isso equivale a dizer, em termos práticos, que deve haver um esforço da entidade no sentido de se manter atualizada a respeito do arcabouço normativo que regula a previdência complementar, a seus procedimentos internos, os ajustes necessários para o cumprimento dessas orientações. Do ponto de vista externo, essa conformidade irá representar o atendimento de todas as obrigações regulamentares previstas (produção e divulgação de documentos como Relatório de Controles Internos, Política de Investimento, Plano de Enquadramento e Demonstrativos de Resultados de Avaliação Atuarial), além da observação dos limites de atuação previstos.²¹

O conceito de transparência está ligado ao acesso a informações necessárias para acompanhar as atividades da entidade.

- a) informativo Funbep com você, criado em 2003, esse boletim bimestral mantém os participantes informados sobre os principais assuntos com previdência;
- b) internet, pelo endereço www.funbep.com.br, é possível consultar diversas informações sobre a entidade;
- c) relatório anual, o Funbep entrega a seus participantes o relatório de suas atividades no exercício anterior;
- d) manual do participante, oferecendo uma visão ampla do funcionamento e dos objetivos da entidade, um panorama sobre o sistema no Brasil, respostas às perguntas mais frequentes sobre o seu plano e um glossário de termos atuariais, e o Estatuto do Funbep e o Regulamento do plano;

²¹ FREITAS, Luiz Felix de. **Informativo Bimestral do FUNBEP**, ano 5, n. 21, jan./fev. 2007.

- e) divulgação da política de investimentos, semestralmente, no site do Funbep, é feita a prestação de contas de como estão sendo investidos os recursos da entidade. A Política de Investimentos e o Resumo do Demonstrativo Analítico de Investimentos e de Enquadramento das Aplicações (DAIEA) que apresenta o direcionamento dos recursos por segmento e as rentabilidades. Tudo isso para demonstrar o compromisso do Funbep de aliar segurança, rentabilidade, solvência e liquidez na gestão de seu patrimônio;
- f) divulgação da participação em assembléia de acionistas, trimestralmente é divulgado o relatório discriminando a participação e votação dos assuntos discutida nas assembléias gerais das companhias nas quais tem participação acionária relevante.

A governança corporativa direcionada aos Fundos de Pensão, consolidada na Resolução CGPC nº, “estabelece os princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos a serem observados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar.”²²

4.2.7 Controle

Todos os processos e procedimentos do Funbep obedecem a rígidos padrões de transparência e segurança. O intuito é garantir que a gestão da entidade seja feita de forma responsável e conseqüente, em consonância com seus objetivos de longo prazo.

As atividades são monitoradas com a realização de Auditorias Internas, para avaliar um ou mais processos. Essas auditorias possuem um escopo mais amplo do que o atuarial ou de benefícios e são promovidas pela empresa patrocinadora, por meio da Diretoria de Auditoria.

São feitas também Auditorias Externas que abrangem os aspectos atuariais e de benefícios. Os profissionais contratados para essa finalidade possuem experiência mínima comprovada de pelo menos quatro anos.

²² COELHO, Felinto Sernache. CONGRESSO BRASILEIRO DOS FUNDOS DE PENSÃO – GESTÃO E COMUNICAÇÃO COMPROMISSOS PERMANENTES, 27., 2006. p. 326. Apostila.

De acordo com a Resolução CGPC Nº 03/2001, a periodicidade para a execução dessas auditorias é de cinco anos. Seu objetivo é conferir maior profissionalismo, estabilidade e precisão à gestão. No Funbep, esses trabalhos foram executados pela empresa KPMG, em 2004, sempre acompanhados de perto pelo Banco Itaú S.A. e pelos colaboradores da entidade.

A Auditoria Atuarial compreende a análise das hipóteses, parâmetros, regimes, métodos de financiamento, nível de cobertura das reservas e crítica do cadastro de participantes utilizados nas elaborações das avaliações atuariais dos planos. Ela tem com meta verificar e avaliar a coerência e consistência do cadastro dos participantes, das hipóteses biométricas, demográficas e financeiras, do regime de financiamento das reservas necessárias à cobertura dos benefícios e do perfil do financiamento do plano.

A Auditoria de Benefícios analisa o cadastro dos participantes do plano de benefícios, em relação ao disposto no regulamento do plano e na legislação aplicável, ao aporte de contribuições nos moldes definidos na avaliação atuarial e à correção dos benefícios em manutenção e outros pagamentos realizados.

Os resultados dessas Auditorias, apresentados por meio de relatórios e pareceres, são amplamente divulgados aos participantes dos planos via correspondência e no site da entidade.

4.3 CONTROLE DOS INVESTIMENTOS EM 2005

Em 2005, os números do Funbep revelam o firme objetivo de construir uma entidade sólida e plenamente apta a cumprir todos os compromissos firmados em seus planos de previdência. Essa realidade pode ser detalhadamente verificada nas demonstrações contábeis.

Do total de investimentos do Funbep em 2005 (R\$ 1.941,0 milhões), R\$ 1.666,7 milhões, ou seja, cerca de 86% estão aplicados no segmento de renda fixa oferecem menor risco. A entidade possui também R\$ 142,7 milhões em renda variável que oferece possibilidades de ganhos maiores, mas também riscos maiores. Desse total, R\$ 99,5 milhões estão em ações do próprio Conglomerado Itaú que tiveram uma valorização significativa no ano.

Em imóveis, o Funbep possui R\$ 117,2 milhões. Os empréstimos a participantes somam R\$ 14,4 milhões. Na tabela abaixo encontram-se esses números nos anos de 2005 e 2004.

TABELA 2 – COMPOSIÇÃO DOS INVESTIMENTOS (R\$ MILHÕES)

DESCRIÇÃO	31/12/05	31/12/04	VAR. %
Investimentos	1.941,0	1.871,0	3,7
Renda Fixa	1.666,7	1.604,1	3,9
Renda Variável	142,7	130,2	9,5
Imóveis	117,2	125,7	(6,8)
Empréstimos Participantes	14,4	11,0	30,9

O quadro abaixo demonstra que os investimentos do Funbep se encontram totalmente enquadrado aos limites de diversificação das aplicações dos recursos garantidores, definidos na Resolução CMN 3.121/03 e na Política de Investimentos da entidade, que visam orientar a referida diversificação e assegurar a solvência, liquidez e equilíbrio financeiro.

TABELA 3 – ENQUADRAMENTO DOS RECURSOS GARANTIDORES

DISCRIMINAÇÃO	LIMITE MÁXIMO	31/12/2005	
		R\$ milhões	%
Renda Fixa	100	1.666,7	85,8
Títulos Públicos	100	1.175,6	60,5
Títulos Privados	80	491,1	25,3
Renda Variável	50	142,7	7,3
Ações Conglomerado Itaú	10	99,5	5,1
Outras	35 a 45	43,2	2,2
Imóveis	14	117,2	6,1
Empréstimos Participantes	15	14,4	0,8
Total		1.941,0	100,0

Segundo Flávio Martins Rodrigues, ex-Presidente do Instituto Cultural de Seguridade Social - ICSS, diz que: “atualmente essas regras são materializada na Resolução CMN 3.121, de 2003, também precisam espelhar o atual momento de alocação de reservas garantidoras dos planos administrados pelas entidade fechadas. As limitações hoje existentes não contemplam esse novo ambiente e geram incertezas desnecessárias. É preciso assumir como premissas: o incremento de investimentos em renda variável; a crescente assunção de riscos privados; a sustentabilidade dos valores investidos, com vistas a retornos em prazos mais

alongados; e a governança interna, como principal eixo limitador da assunção de riscos, evitando-se regras normativas tão pormenorizadas.”²³

No quadro abaixo, observando-se a evolução do equilíbrio técnico (relação entre o ativo líquido e as reservas matemáticas), percebe o cuidado com o patrimônio da entidade.

TABELA 4 – EQUILÍBRIO TÉCNICO (R\$ MILHÕES)

DESCRIÇÃO	31/12/05	31/12/04	VAR. %
Ativo Líquido	1.928,6	1.840,9	4,8
Reservas Matemáticas	1.985,1	1.894,2	4,8
Benefícios Concedidos	142,7	1.745,9	3,3
Benefícios a Conceder	117,2	125,7	23,0
Resultado Acumulado	(56,5)	(53,3)	6,0

O ativo líquido do Funbep é de R\$ 1.928,6 milhões, enquanto suas Reservas Matemáticas totalizam R\$ 1.985,1 milhões.

As Reservas Matemáticas indicam qual é o passivo do plano, ou seja, quanto ele tem de compromisso futuro com pagamentos de benefícios, a valor presente. Assim, a soma dos benefícios concedidos (as necessidades financeiras do plano referentes aos seus compromissos com os atuais aposentados) e dos benefícios a conceder (quanto será necessário para cumprir as obrigações do plano com os participantes que estão hoje na ativa e irão se aposentar). Esses dois valores são calculados por atuário considerando diversas premissas atuariais e indicam os recursos necessários para o plano conceder os benefícios que constam de seu Regulamento.

Retirando do ativo líquido o total das Reservas Matemáticas, o Funbep apresenta um equilíbrio técnico negativo, um déficit de R\$ 56,5 milhões.

O quadro abaixo evidencia a excelência nas definições de investimentos do Funbep, apresentando a rentabilidade total do plano (14,63%) que ficou 6,86% acima da meta atuarial. Esse dado aponta para a plena realização dos objetivos traçados pela entidade.

²³ RODRIGUES, Flávio Martins. **Revista da ABRAPP**, n. 326, p. 12, 2007.

TABELA 5 – RENTABILIDADE

SEGMENTO	2005	
	Efetivo	Benchmark(1)
Renda Fixa	11,87	18,46
Renda Variável	49,73	27,06
Investimentos Imobiliários	4,24	7,27
Empréstimos a Participantes	10,81	7,27
Rentabilidade Total do Plano	14,63	
Rentabilidade Acima da Meta Atuarial (2)	6,86	

(1) Benchmark: Renda Fixa = CDI, Renda Variável = Ibovespa, Investimentos Imobiliários e empréstimos a participantes = meta atuarial.

(2) Meta atuarial: corresponde a taxa real de juros e o indexador do plano (IGPM-FGV).

Os participantes no Plano I em 2005 eram:

- a) o total de 2.255;
- b) 43 anos a idade média;
- c) 50,9% mulheres e 49,1% homens.

Os participantes no Plano II em 2005 eram:

- a) o total de 34;
- b) 37 anos a idade média;
- c) 55,9% mulheres e 44,1% homens.

Os participantes assistidos incluindo os pensionistas em 2005 eram:

- a) o total de 4.791 assistidos;
- b) 57 anos a idade média;
- c) 42,1% mulheres e 57,9 homens.²⁴

O quadro abaixo demonstra em percentual o tipo de benefício do Funbep, em 2005:

TABELA 6 – TIPO DE BENEFÍCIO

Tempo de serviço	67,0%
Invalidez	8,5%
Invalidez por acidente de trabalho	1,0%
Idade	2,1%
Pensão	11,7%
Antecipada	0,1%
Especial	0,1%
Vesting	9,5%

²⁴ www.funbep.com.br ; Relatório Anual 2005 do Funbep.

No quadro abaixo demonstra o fundo de pensão Funbep no ano de 2005 ficou em 23º lugar e no ano de 2006 ficou em 25º lugar no ranking de investimentos no Brasil. A posição do ranking esta decrescendo desde a privatização que ocorreu o término da adesão nos planos, diminuindo os participantes com as contribuições previdenciárias e o aumento de aposentados.

TABELA 7 – RANKING DOS INVESTIMENTOS

ANO	2005	2006
Posição	23	25
Investimentos R\$ Mil	1.940.993,00	2.175.402,00
Participantes	2.255	2.213
Dependentes	10.270	9.212
Assistidos	4954	5025

Na data da avaliação atuarial, em 31/10/2005, o plano encontrava-se deficitário, sendo que com a reposição do valor faltante ou a elevação da receita em 12,18% da folha de salários de participação esse déficit seria eliminado. O surgimento do déficit ocorreu por ocasião do fechamento do plano a novas adesões, tendo sido mantido com a significativa modificação da massa de participantes, em 1999 havia entre ativos e assistidos 11.698 e, atualmente, há 7.088, o provisionamento de valores e alteração do valor de benefícios em função de acordo judicial e a rentabilidade alcançada na aplicação dos recursos. O plano de benefícios encontra-se fechado à adesão de novos participantes.

5 CONCLUSÃO

O envelhecimento da população brasileira acompanha uma tendência internacional impulsionada pela queda da taxa de natalidade e pelos avanços da medicina. Portanto, o governo brasileiro precisa tomar providências para uma qualidade de vida melhor aos idosos para não sofrer maiores conseqüências como o aposentado que volta a trabalhar para manter uma boa condição de vida.

Iniciamos o estudo demonstrando a transição demográfica e em seguida o histórico da previdência no Brasil. Revisamos a importância dos fundos de pensão como um complemento de renda e analisamos o Funbep demonstrando a sua transparência com os seus participantes.

Previdência Social é assunto complexo e que despertam sentimentos dos mais variados interesses econômicos tanto das classes dominantes quanto das dominadas, transita por ideologias políticas e esbarra na legislação, alimenta discussões de direitos adquiridos contrapondo-se a privilégios adquiridos; expõe o pacto de gerações, onde as próximas gerações já nascem com a responsabilidade de arcar com a manutenção das passadas, sem dúvida trabalhamos um conteúdo explosivo.

Interesses, ideologias, justiça social e outros valores capazes de gerar polêmica podem afirmar que as condições do futuro de qualquer cidadão que dependa da renda oriunda do trabalho para garantir a sobrevivência sua e de sua família passa pela Previdência Social. E melhor para os que possuem Planos de Previdência Fechada patrocinada pelo empregador.

O Sistema de Previdência Complementar Fechado está crescendo no país. O apoio do governo é essencial aos empresários onerando com menos tributos para gerar mais empregos e proporcionando a participação no fundo de pensão. As empresas que implantam um fundo de pensão ou outro tipo de previdência complementar trarão motivação e melhor desempenho em suas funções passando tranqüilidade e segurança no futuro dos funcionários.

O que esperamos com as novas metas para os fundos de pensão com a sua transparência na gestão haja uma confiança maior nas pessoas em investir seus recursos para usufruir no futuro.

A aplicação de novas regras para a previdência, e com a redução das alíquotas de contribuição, é um incentivo à formalização de trabalho. Isso melhoraria

o balanço corrente da Previdência. O risco Brasil cairia pela confiança na solvabilidade e abriria espaço para uma taxa de juros que não iniba os investimentos e produção.

Devemos estar mais atentos para as regulamentações que se fazem necessárias a uma melhor operacionalização das EFPC, que tragam uma governança mais consistente e regras firmes e estáveis que não inibam as atividades das entidades de previdência complementar que atuam em um mercado cada vez mais dinâmico, com novas oportunidades de negócios, demandando a adoção e a execução de soluções em curto espaço de tempo, permitindo, assim aos operadores dessas entidades uma maior facilidade para administrar esses fundos. Nesse contexto de aprimoramento contínuo e de evolução normativa, busca-se um amadurecimento cada vez maior na direção da auto-regulação sem prescindir da necessária segurança jurídica e da fiscalização, propiciando o estímulo aos empresários para que venham a instituir planos de benefícios para os seus empregados.

Vale ressaltar aqui a importância e a necessidade de o Sistema passar a discutir e a encaminhar proposições no sentido de regulamentar as matérias que foram objeto deste trabalho, em esforço conjunto do órgão normativo e fiscalizador do segmento fechado de previdência complementar no contexto de revisão e aprimoramento dos normativos existentes e das regulamentações que se fizerem necessárias, buscando a melhoria contínua do Sistema de Previdência Complementar.

Pensando em aposentadoria, é preciso começar a se preparar para ela de cedo, mais precisamente no início da atividade profissional.

Finalizando, devemos ressaltar que o presente trabalho tem por objetivo oferecer elementos que ajudem aos diversos profissionais a refletirem sobre o momento atual e as perspectivas que se abrem no futuro, e que venha possibilitar um crescimento sustentado da Previdência Complementar.

REFERÊNCIAS

- ALMIRO, Affonso. **A previdência supletiva no Brasil**. São Paulo: LTR, 1978.
- BEAUVOIR, Simone de. **A velhice**: Tradução: Maria Helena Franco Monteiro. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
- CAMARANO, Ana Amélia. **Muito além dos 60**: os novos idosos brasileiros. Rio de Janeiro: IPEA, 1999.
- CAMARGO, José Márcio. **Revista da ABRAPP**, n. 326, mar./2007, p. 5.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- COELHO, Felinto Sernache. CONGRESSO BRASILEIRO DOS FUNDOS DE PENSÃO – GESTÃO E COMUNICAÇÃO COMPROMISSOS PERMANENTES, 27., 2006. p. 326. Apostila.
- FREITAS, Luiz Felix de. **Informativo Bimestral do FUNBEP**, ano 5, n. 21, jan./fev. 2007.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.
- GREMAUD, Amaury Patrick; VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval; JÚNIOR; TONETO, Rudinei. **Economia brasileira contemporânea**. 6. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2005.
- GUSHIKEN, Luiz. **Curso de formação e qualificação profissional em previdência complementar**. São Paulo: CNB, 2000. Apostila.
- LEGISLAÇÃO E NORMAS DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. ABRAPP. São Paulo, 1999.
- MARTINS, G. F. Egydio. **Comunicação empresarial**: estratégias de organizações vencedoras. São Paulo: Aberje, 2005.
- MOREIRA, Aroldo, LUSTOSA, Paulo R. **A previdência supletiva e o fundo de pensão empresarial**. São Paulo: LTR, 1978.
- OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico**: conceitos, metodologia e práticas. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- PIMENTEL, Fernando. A criança que viverá 120 anos nasceu. Revista Gazeta Investe. **Jornal Gazeta Mercantil**, mar. 2007.
- Revista Plano Diretor de Seguros**. Editora Manuais de Seguros, n. 22, jul. 2000.
- RODRIGUES, Flávio Martins. **Revista da ABRAPP**, n. 326, p. 12, 2007.
- RUDGE, Luiz Fernando. **Enfin – Enciclopédia de Finanças**. São Paulo, 2006.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. Relatório de Atividades.

TAFNER, Paulo; GIAMBIAGI, Fabio. **Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas**. Rio de Janeiro: IPEA, 2007.

TROPER, Cyro Goldstein. **Revista Consultor Jurídico**, 13 jul. 2005.

WEINTRAUB, Arthur B. **Responsabilidade dos administradores de fundos de pensão**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004.

www.abrapp.org.br

www.conjur.com.br

www.funbep.com.br

www.ibge.gov.br

www.ipea.gov.br

www.mpas.gov.br